
„Ey, du Opfer…?"
Von Ungleichwertigkeit
zu Gleichwertigkeit
AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

»Ey, du Opfer …?«
Von Ungleichwertigkeit zu Gleichwertigkeit

AMADEU ANTONIO STIFTUNG
INITIATIVEN FÜR ZIVILGESELLSCHAFT UND DEMOKRATISCHE KULTUR

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort

Xenos
Leben und Arbeiten in Vielfalt



RAA
BERLIN

Inhalt

Herausgeber: Amadeu Antonio Stiftung und RAA Berlin – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.
Redaktion: Susanna Harms, Claire Keruzec und Abisara Machold

Besonderer Dank an: Thomas Becker, Berit Lusebrink, Sascha Wenzel, Andreas Zick und das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld

Gestaltung: Design, Berlin
Druck: Ratzlow Druck
Fotonachweis: Cover Leon Kahane, Sandrine Micossé und Amadeu Antonio Stiftung

Diese Broschüre ist Teil des Projektes »Gleichwertigkeit erleben: Kompetenzen für den Arbeitsmarkt fördern« der Amadeu Antonio Stiftung. Das Projekt wird gefördert durch das Programm XENOS – Sonderprogramm »Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort«. Zudem ist das Projekt Teil des Programms »Living Equality – Gleichwertigkeit leben« der Amadeu Antonio Stiftung, das gefördert wird durch die Ford Foundation, New York, und die Freudenberg Stiftung, Weinheim.
Das Audit wurde in Kooperation mit der RAA Berlin (www.raa-berlin.de) entwickelt.

Vorwort

Anetta Kahane



Erinnern Sie sich an den Begriff »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit«? Er wurde von dem Sozialwissenschaftler Prof. Wilhelm Heitmeyer erfunden, um etwas zu beschreiben, mit dem wir uns heute besonders heftig auseinandersetzen müssen: dass manche Menschen andere hassen, nur weil sie einer bestimmten Gruppe angehören. Nun ist es ja so, dass alle Menschen irgendwelchen Gruppen angehören – selbst gewählten oder durch eigenes Handeln beeinflussbaren, wie politischen, sozialen oder religiösen Gruppen, oder solchen, die mehr oder weniger unveränderlich sind und über Kriterien wie Geschlecht, Hautfarbe oder sexuelle Orientierung definiert werden.
Offensichtlich ist auch, dass die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen über Privilegien, Chancen und gesellschaftliche Anerkennung bestimmt. So hat beispielsweise eine afrodeutsche lesbische Frau in Deutschland bis heute nicht die gleichen Ausgangsbedingungen wie ein weißer, deutscher und heterosexueller Mann. Im Gegensatz zu ihm wird sie täglich mit Rassismus, Sexismus und Homophobie konfrontiert, welche von alltäglichen Beschimpfungen und physischer Gewalt bis hin zu struktureller Diskriminierung reichen können und damit auch maßgeblich ihre Bildungs- und Karrierechancen beeinflussen.
Das ist nichts Neues, beileibe nicht. Wozu also dieser seltsame, hölzerne Begriff? Von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu sprechen, hat mehrere Vorteile: Erstens spart man sich die Aufzählung ihrer verschiedenen Formen wie Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Sozialneid oder Fremdenfeindlichkeit – es gibt davon noch weit mehr, doch alle zusammen machen das Phänomen aus. Zweitens beschreibt der Begriff nicht nur eine Ansammlung von Vorurteilen und Stereotypen sowie einen daraus erwachsenen Hass auf bestimmte Menschengruppen, sondern gleichzeitig ein Syndrom, bei dem die Anfälligkeit für eines dieser Übel meist von der Anfälligkeit für andere begleitet wird. Wenn man z.B. generell Muslime hasst, ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass dieser Hass je nach Belieben auch auf andere Gruppen wie Schwule, Juden, Roma oder Sinti übertragen bzw. erweitert wird.

Sich selbst aufzuwerten, indem man andere abwertet, ist leider eine weit verbreitete Art, um sein eigenes Selbstwertgefühl aufzubessern. Aber sie sagt uns natürlich auch etwas über den Menschen, der dies tut. Etwas wert zu sein, ist für alle wichtig. Aber muss es sein, dass manche Menschen meinen, sie wären mehr wert als andere? Dass sie dann logischerweise andere für weniger wert halten und sich daraus sogar das Recht nehmen, andere zu verachten, zu diskriminieren, anzugreifen oder gar zu töten? Was mag der Grund dafür sein, und was kann man tun, um dem vorzubeugen?

Eine Gruppe von PädagogInnen und Jugendlichen aus unterschiedlichen Regionen haben mehr als ein Jahr daran gearbeitet, auf diese Frage eine neue, interessante und praktische Antwort zu finden. Unterstützt durch WissenschaftlerInnen sowie eine interdisziplinär zusammengestellte »Entwicklungsgruppe« gingen sie dabei von der Analyse und Beschreibung des Syndroms Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aus, das wir hier kurz GMF nennen wollen.
Um den Teufelskreis einer schlechten Anerkennungsbilanz, die wiederum zur Abwertung anderer führen kann, zu unterbrechen (bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen), haben sie sich entschlossen, die Gestaltung einer positiven Anerkennungsbilanz in den Mittelpunkt zu rücken, sozusagen als Gegenmittel zu GMF. Nach allen Erhebungen und Erfahrungen war den Beteiligten klar: Wer Anerkennung erleben konnte, wer bereits gehört, gesehen und bei Vorschlägen oder Entscheidungsprozessen respektiert wurde, ist weniger anfällig dafür, sich Beifall von der falschen Seite zu suchen und/oder andere abzuwerten, um sich selbst aufzuwerten. Klar war der Gruppe auch, dass es dabei nicht allein um ein *Gefühl* von Anerkennung geht, das vermittelt werden soll. Denn wie oft hören wir den Satz, Menschen sollen sich anerkannt, respektiert oder ernst genommen *fühlen*. Die intuitive Skepsis einer solchen Aussage gegenüber ist durchaus berechtigt, denn Anerkennung, Respekt und Jemanden-ernst-Nehmen entstehen nicht durch gut gemeinte Manipulation. Sie entstehen allein in realem Handeln. Erwachsene wissen das und Jugendliche ganz besonders. Sie wissen: Ändert sich nicht wirklich, real und damit praktisch etwas an den *Bedingungen* ihres Mangels an Anerkennung, dann bleibt alles Reden darüber lediglich Augenwischerei.
Der Wunsch dieser Gruppe von Jugendlichen und Erwachsenen war es, keine weiteren potemkinschen Dörfer aufzubauen, nicht noch einmal Märchen darüber zu erzählen, wie toll Anerkennung und Demokratie seien, um danach im gleichen, alten, langweiligen Stil weiterzumachen – bei dem zwar immer behauptet wird, im Alltag auf die Betroffenen von Ent-

scheidungen zu hören, bei dem jedoch der Realitätsbeweis nie eingefordert wird. Das ist frustrierend. Das entmutigt Leute, Anerkennung überhaupt als Kriterium jenseits des ganz Privaten zu erwarten oder gar einzufordern. Das ist, ehrlich gesagt, eine moralische und kulturelle Bankrotterklärung für die Gesellschaft, in der wir leben. Doch wer sollte und könnte daran etwas ändern? Macht eine kleine Projektgruppe aus kleinen Städten mit einem kleinen Wunsch nach Anerkennung überhaupt einen Unterschied? Nun, genau um das herauszufinden, nahmen sich die Beteiligten das ein Jahr zuvor von der RAA Berlin und der Amadeu Antonio Stiftung entwickelte Anerkennungsaudit noch einmal vor.

Audit – das klingt gut, klingt nach Zuhören, nach Anhören, nach einer Art Verfahren, in dem etwas ohne zu beschuldigen oder zu verurteilen ausgehandelt werden kann. Es ist also ein Instrument, ein Werkzeug. Doch wie will man Anerkennung messen oder herstellen durch ein Verfahren? Anerkennung ist doch etwas, das vor allem auf die Wahrnehmung der Einzelnen wirkt und wirken soll. Jedoch: Sie soll ausgelöst werden durch reale Veränderung, die die Einzelnen dadurch erwerben, dass sie und ihre Wünsche gehört und im wirklichen Leben umgesetzt werden. Der Wunsch nach Anerkennung geht von ganz elementaren Dingen aus – die Furcht, dass sich Teilnehmende an einem Audit für ihre Anerkennungsbilanz entweder die Sterne vom Himmel wünschen oder sich in bösen Beschuldigungen ergehen, ist vollkommen unbegründet. Menschen sind soziale Wesen und – ob als Jugendliche oder Erwachsene – in ihren konkreten Umfeldern durchaus fähig, sich auf konkrete und konstruktive Wünsche für sich selbst und die anderen zu konzentrieren. Das glauben Sie nicht? Die Audit-Gruppe, die sich aus vier regionalen Projektgruppen zusammensetzt, hat es gezeigt und ausprobiert.
Doch damit es keine Missverständnisse gibt, sei Folgendes vorausgeschickt: Die furchtbaren Erscheinungen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Sexismus oder Homophobie, um nur einige zu nennen, könne durch das Audit-Verfahren nicht „geheilt" werden. Und der Mangel an Anerkennung ist unter keinen Umständen eine Entschuldigung für menschenfeindliches Verhalten. Bestenfalls trägt er zur Analyse bei, die nach den Mustern ihres Entstehens sucht. Das ist wichtig, denn eine Kausalität in den Ursachen und in den Interventionen zu erwarten, wird zum Scheitern führen. Was wir dagegen tun und erwarten können, ist, Menschen möglichst Schritt für Schritt zu stärken, damit sie Anerkennung wirklich erleben. Im Vergleich zu einer Intervention nach dem Motto „Wir machen ein Audit und der Rassismus ist weg" ist dies nicht weniger, sondern sehr viel mehr. Denn hier geht es um ein grundsätzliches gesellschaftliches Problem. Ohne einen grundsätzlichen Wandel zu vollziehen, nützen alle politischen Koordinaten gegen Diskriminierung recht wenig. Um gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ernsthaft vorzugehen, braucht es beides: politischen Willen und kulturelle Veränderung, Intervention und Prävention, das normativ-politische und das pädagogisch-moralische Handeln. Im Audit spiegelt sich beides; es geht von den sogenannten Selbstverständlichkeiten wie Partizipation und Gleichwertigkeit aus, und es übersetzt in den Alltag hinein, wie Anerkennung buchstabiert wird.
Deutschland ist nicht gerade das Land der Wärme, des Respekts, der Solidarität und der Herzlichkeit. Die Pädagogik beruht meist auf der Suche nach Fehlern, nicht auf Ermutigung, sie konzentriert sich in der Regel auf das Fordern, nicht auf das Fördern. Das Aufwerten des Gegenübers ist im Alltag viel seltener als das Abwerten, das Misstrauen weiter verbreitet als das Vertrauen, und offen zu sein für andere erfordert hier viel mehr Mut, als sich zu verschließen. Was das Audit-Verfahren also versucht, ist, im konkreten Detail neue Strategien zu finden. Dass hierfür ein Instrument entstanden ist, in dem normative Strategien in Tabellen ihren Ausdruck finden, sagt etwas über die Schwierigkeit aus, Anerkennung wirklich und wirkungsvoll zu etablieren. Doch wenn wir das wollen, müssen wir einen Weg aufzeichnen, der den realen Zustand beschreibt, jeden Schritt zu seiner Überwindung dokumentiert und am Ende überprüft, was wirklich getan wurde. Im Grunde ist das ganz einfach – man muss es nur tun.

Die Mitglieder der Audit-Gruppe kamen aus sehr verschiedenen Regionen des Landes, in denen die jeweiligen Probleme mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sehr unterschiedlich aussahen. Beteiligt waren Jugendliche und Erwachsene aus Schwedt und Bernau (Brandenburg), aus Waren (Mecklenburg-Vorpommern) und aus dem Bergischen Land (Nordrhein-Westfalen). Der größte Unterschied zwischen ihnen lag in den nach wie vor vollkommen verschiedenen Gesellschaften in Ost und West. Während die ostdeutschen Gruppen das Problem haben, kulturell, sozial und ethnisch sehr homogen zu sein, trifft das Gegenteil auf den Westen zu. In ihm kommt es zu einer immer stärkeren Segmentierung der Gesellschaft. GMF bedeutet hier neben dem üblichen Alltagsrassismus durch die Mehrheitsgesellschaft in ihrer ganzen Breite beispielsweise auch, wie jüngst geschehen, dass junge Einwanderer arabischer Herkunft junge Afrikaner angreifen und rassistisch beschimpfen. Im Osten dagegen gibt es kaum MigrantInnen; die vereinzelten Personen sind einer feindseligen Stimmung innerhalb der Bevölkerung ausgeliefert, und immer wieder kommt es zu An-

griffen auf EinwanderInnen oder Flüchtlinge. Durch die Abwanderung wird außerdem die größere Homogenität unter den Dagebliebenen verstärkt. Dies sind mehr Jungen als Mädchen, mehr sozial Schwache als HochschulabsolventInnen, mehr Ortsansässige als Zugezogene. In beiden Gesellschaften ist GMF zugleich sehr subtil und sehr brutal, nur eben auf unterschiedliche Weise: Im Osten ist die Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sehr aggressiv und konkret, bleibt aber in ihrer Thematisierung und Begründung abstrakt und verschwommen. Im Westen wird sie konkret begründet und kennt nicht so viel abstrakten Hass.

Die Beteiligten haben sich also mit dem Audit beschäftigt, alle auf ihre Weise. So konzentrierten sich die KollegInnen in Schwedt darauf, mit Jugendlichen eine Befragung durchzuführen. Sie wollten dabei herausfinden, wie sie ihre Situation einschätzen, ob sie beteiligt sind an Entscheidungen und ob sie selbst Erfahrungen damit haben, dass andere sie als ungleichwertig behandeln. Und sie sollten das vorliegende Audit mit den dazu gehörenden Leitsätzen beurteilen. Über 200 Schülerinnen und Schüler nahmen daran teil, dazu der Integrationsbeauftragte, SozialpädagogInnen und LehrerInnen.
In Waren wurde das Audit an einer Ganztagsschule ausprobiert. Die Jugendlichen wollten sich hier vor allem mit dem alltäglichen Mobbing auseinandersetzen und fanden auch ihre Möglichkeiten der Partizipation äußerst mangelhaft, ja geradezu undemokratisch. Sie wünschten sich mehr Respekt, mehr Kraft und Wissen in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremen sowie mehr Transparenz bei Informationen und Entscheidungen, die sie betreffen.
In Nordrhein-Westfalen haben sich gleich fünf Schulen bereit erklärt, jugendliche Gleichwertigkeitscoachs auszubilden. Sie wollten sich selbst in ihren Gruppen darum kümmern, dass MitschülerInnen weder von LehrerInnen noch von anderen Jugendlichen diskriminiert werden und dass in ihren Schulen schließlich ein Aktionsplan gemacht wird, der Gewalt abbaut und die Jugendlichen auch untereinander zu einer Kultur größerer Anerkennung und zu mehr Respekt führt.
In Bernau schließlich waren es Jugendliche aus einem alternativen Jugendzentrum, die sich von der Stadt und der Nachbarschaft abgewertet fühlen. Sie haben ihre Situation genau analysiert und dabei die Frage diskutiert, wie sie selbst aus dem Zirkel von Hoffnungslosigkeit, Passivität und Resignation herauskommen können.

Dies alles ist ein ermutigender Anfang. Wie genau das Verfahren funktioniert, wie das Audit aufgebaut ist und welche konkreten Ziele dabei angesteuert werden können, erfahren Sie in diesem Heft. Es enthält die nötigen Anleitungen, die Sie praktischerweise übernehmen können, und die bisher vorliegenden Erfahrungsberichte dazu. Die AutorInnen erklären Ihnen, warum das Anerkennungsaudit so wichtig ist und wie Praxis und Theorie zusammenhängen. Denn wir alle wollen doch, dass alle Menschen die Gelegenheit bekommen, für das, was sie tun und für das, was sie sind, anerkannt zu werden. Noch stehen wir am Anfang mit diesem Modell. Doch es wird fortgesetzt, und die ersten Ergebnisse zeigen, dass dieses Verfahren, so kühl und schematisch es daherzukommen scheint, uns der Lebendigkeit und Wärme miteinander näher bringt.

Wozu ein Anerkennungsaudit?

Sascha Wenzel

Was befähigt Menschen dazu, sich selbst und andere als gleichwertig zu erleben, Gleichwertigkeit an sich zu verteidigen? Die Erfahrung von Anerkennung spielt dabei eine zentrale Rolle. »Anerkennung, Überzeugung eigener Wirksamkeit und Verantwortungsbereitschaft« [1] sind zivile Tugenden, ohne die eine demokratische Gesellschaft nicht auskommt. Der Erziehungswissenschaftler Wolfgang Edelstein verweist auf einen besonders wichtigen Aspekt: Ohne Anerkennung entwickelt sich keine Selbstwirksamkeitsüberzeugung, ohne diese keine Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.[2]
Je weniger Anerkennung aber, man kann auch sagen: je weniger Liebe, Recht und Solidarität[3] ein Mensch erhält, je schlechter seine Anerkennungsbilanz insgesamt ausfällt[4], desto weniger wird er selbst dazu bereit sein, die Gleichwertigkeit aller Menschen zu achten, besonders nicht derer, die er als »anders« erlebt. Damit einher kann die Neigung gehen, Überlegenheit und Macht mit *menschenfeindlichem* Verhalten zu demonstrieren[5]. Viele Theorien und empirische Studien der Vorurteils-, Gruppen- und Selbstkonzeptforschung vertreten die Annahme, dass die *Abwertung anderer der eigenen Aufwertung* dienen kann. Das ist auch eine zentrale These des Forschungsprojektes »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit«[6].

Darauf könnten jene, die sich für die Bildung von Kindern und Jugendlichen professionell und ehrenamtlich einsetzen, gelassen reagieren. Schließlich ist doch nichts einfacher als zu bestätigen oder zu bestärken. In kanadischen Schulen etwa spürt man dies an der häufigen Verwendung der Wörter »care for«, »Sorge für«. So wird Kindern, Jugendlichen und Eltern signalisiert: »Ich achte sorgfältig auf deine Lebensumstände, die ich respektiere. Ich gehe sorgsam mit deiner Meinung und deinem Beteiligungswillen um. Ich bin es, der oder die dafür verantwortlich ist, dass du mit Lernanforderungen auf deine eigene Weise zurechtkommst und die Gelegenheit erhältst, dich für wichtige Dinge zu engagieren. Ich halte dich über deine Erfolge und über das, was ich mit dir erarbeiten möchte, so auf dem Laufenden, dass *du* es verstehst. Du bist mir willkommen und kannst dich auf meine Zusagen verlassen. Sie gelten für mich und alle, die du in dieser Schule treffen wirst – schließlich ist dies dein verbrieftes Recht!« Was hier etabliert und vermittelt wird, ist eine *Kultur der Anerkennung*.

In Anlehnung an Honneths Dimensionen der Anerkennung braucht Anerkennungskultur »Liebe« in Gestalt von Zuwendung und respektvoller Distanz, »Recht« durch die unteilbare Bezugnahme auf die Menschen- und Kinderrechte und »Solidarität« in dem ernsthaften Bemühen um Fairness, sozialen Ausgleich und Inklusion. Teil einer solchen *Anerkennungskultur* zu sein, die in den Haltungen von Pädagoginnen *und* Pädagogen und in dem institutionellen Verständnis von Qualität verankert ist, bedeutet für Kinder und Jugendliche, dass ihr Selbstvertrauen wächst, sie selbständig lernen, produktiv teilhaben und in Situationen interagieren *wollen*, die durch Heterogenität geprägt sind[7].

Das Anerkennungsaudit: Präventionsinstrument gegen Menschenfeindlichkeit

Die Befunde des GMF-Projekts gaben den Anlass, ein Verfahren zu entwickeln, mit dem Vertreterinnen und Vertreter möglichst aller Beteiligtengruppen die Anerkennungsstrukturen in Bildungsinstitutionen betrachten und verändern können. Wir nannten das Verfahren »Anerkennungsaudit«, es ist im Anhang ausführlich dargestellt[8].
Das Wort »Audit« ist eine Ableitung aus dem lateinischen »audire«, »hören«. Seine Grundidee ist einfach: Ein Audit unterstützt die Diskussion einer Gruppe von Menschen über den Zustand einer Angelegenheit, die allen Beteiligten dieses Gespräches besonders wichtig ist.[9] Während dieser (demokratischen) Unterhaltung hört man einander zu, wägt die Auffassungen anderer unvoreingenommen ab und handelt eine gemeinsame Einschätzung aus. Dies wird dadurch erleichtert, dass sich die Beteiligten eines gesetzten Katalogs von Kriterien bedienen, die zu dem diskutierten Gegenstand passen. Zu einem Audit gehört neben der Selbstbewertung, dass die Beteiligten verabreden, in welche Richtungen Entwicklungsprozesse verlaufen sollen, und dass sie diese praktisch angehen und nach einiger Zeit in ihren Folgen einschätzen[10].

Das Audit besteht damit aus vier sich wiederholenden Schritten:

(1) Den Ist-Stand erfassen, indem sich die Beteiligten eine begründete gemeinsame Meinung über den Zustand der Anerkennungskultur in ihrer Institution erarbeiten
(2) Gemeinsame Ziele vereinbaren, indem die Beteiligten Schlussfolgerungen aus dem vorangegangenen Schritt ziehen und mit weiteren Akteuren aushandeln, wie sie die Anerkennungskultur in ihrer Institution verändern wollen

(3) Maßnahmen umsetzen, indem konkrete Vorhaben in gesetzten Zeiträumen geplant und realisiert werden
(4) Wirkungen bewerten, indem die (veränderte) Situation nach einer gewissen Zeit erneut an den Leitsätzen und Kriterien gespiegelt wird

Leitsätze und Kriterien des Anerkennungsaudits im Überblick

Zu Beginn des Textes wurden die Anerkennungsformen zitiert, die nach Honneth zentral sind. Die Anerkennungskultur in Bildungsinstitutionen braucht ohne Zweifel »Liebe« in Gestalt von Zuwendung und respektvoller Distanz, »Recht« durch die unteilbare Bezugnahme auf die Menschen- und Kinderrechte, »Solidarität« in dem ernsthaften Bemühen um Fairness, sozialen Ausgleich und Inklusion.
Für das Anerkennungsaudit wurde dieser Anspruch in eine Sammlung von Leitsätzen und Kriterien übersetzt, die sich manchmal wie Maximalforderungen und Minimalbedingungen lesen. In einer anderthalbjährigen Testphase[11] wurden diese Leitsätze und Kriterien[12] mit dem Ziel überarbeitet, verständlichere Formulierungen für ältere Kinder und für Jugendliche zu finden und diese aktiver anzusprechen. Das Instrument zum Anerkennungsaudit in diesem Heft enthält diese Formulierungen, die im Vergleich zur Vorläuferversion[13] auch neue Gesichtspunkte einbeziehen – etwa einen neuen Leitsatz »Prävention« und eine nachdrücklichere Orientierung an den Kinderrechten.

(1) Wir haben das Recht, an allen Entscheidungen, die uns betreffen, beteiligt zu sein. Dieses Recht darf nicht entzogen werden. (Partizipation)	(1) Ihr kennt eure Rechte und sprecht über sie. (2) Ihr werdet über Entscheidungen, die euch betreffen, verständlich informiert. Ihr habt Zeit, diese Informationen zu verstehen und darauf zu reagieren. (3) Ihr könnt eure Meinungen zu diesen Entscheidungen äußern. Eure Meinungen werden berücksichtigt. (4) Ihr erfahrt, was aus diesen Entscheidungen folgt. (5) Es macht euch Spaß, euch zu beteiligen und mitzuentscheiden.
(2) Wir werden darin unterstützt, selbständig und verantwortlich zu lernen. Unsere Ideen werden anerkannt, unsere Stärken gefördert. (Kompetenz)	(1) Eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen sprechen regelmäßig mit euch über eure Interessen und Stärken. (2) Eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen unterstützen euch und beachten dabei, dass ihr auf verschiedene Weise denkt, lernt und versteht. (3) In Lernvorhaben spielen Probleme aus eurem Lebensumfeld eine wichtige Rolle. (4) Wenn eure Leistungen bewertet werden, bestärkt euch dies darin, euch weiterzuentwickeln. (5) Ihr merkt, dass eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen miteinander zusammenarbeiten.
(3) Wir haben das Recht auf Freude am Leben. (Identität)	(1) Ihr habt Gelegenheiten dazu, euch zu entspannen und zu genießen. (2) Ihr merkt, dass es anderen wichtig ist, dass ihr ein gutes Lebensgefühl und ein positives Verhältnis zu eurem Körper entwickelt und dass ihr gesund lebt. (3) Ihr werdet dazu ermutigt, euch untereinander über eure Zukunftsaussichten auszutauschen. (4) Wenn ihr darüber sprecht, was ihr denkt, fühlt oder glaubt, erlebt ihr, dass die Situationen, in denen ihr das tut, sicher sind. (5) Ihr erlebt, dass andere sich über eure Erfolge freuen.

(4) Wir werden als Menschen mit unverwechselbaren Eigenschaften respektiert. Wir weisen Absichten und Handlungen zurück, die andere abwerten. (Diversität)	(1) Es gibt ausgehandelte Regeln, die demokratischen Werten entsprechen. (2) Ihr seid willkommen und werdet nicht herabgesetzt – egal, woher ihr kommt, wie ihr ausseht, was euch ausmacht, was ihr denkt und leistet. (3) Ihr erlebt, dass es als eine besondere Chance betrachtet wird, wenn Menschen mit verschiedenen Eigenschaften miteinander zusammenarbeiten und -leben. (4) Ihr macht die Erfahrung, dass es nicht hingenommen und darauf reagiert wird, wenn jemand herabgesetzt wird. (5) Ihr erhaltet Gelegenheiten dazu, euch eure eigenen Vorurteile bewusst zu machen und über sie zu sprechen.
(5) Wir handeln in Gruppen selbstbestimmt und haben Verbindungen zu anderen Gruppen. Wir werten uns nicht auf, indem wir andere abwerten. (Soziale Identität und Akzeptanz)	(1) Ihr erlebt, dass euer Ansehen nicht davon abhängt, zu welcher Gruppe ihr gehört. (2) Ihr macht die Erfahrung, dass niemand ausgeschlossen wird, wenn sie oder er Mitglied einer bestimmten Gruppe sein möchte. (3) Ihr habt viele Gelegenheiten dazu, Kontakte zu knüpfen und neue Beziehungen aufzubauen. (4) Ihr unterstützt euch gegenseitig und setzt euch füreinander ein. (5) Ihr lernt, wie ihr mit Konflikten umgehen und sie lösen könnt.
(6) Unsere unterschiedlichen Möglichkeiten und Besonderheiten werden berücksichtigt. Sie führen nicht dazu, dass wir ausgeschlossen werden. (Integration)	(1) Ihr merkt, dass ihr in eurer Entwicklung unterstützt werdet – egal, woher ihr kommt, wie ihr ausseht, was euch ausmacht, was ihr denkt und leistet. (2) Es gibt feste Vorhaben, die den Zusammenhalt zwischen euch fördern. (3) Ihr könnt an allen Angeboten für eure Gruppe oder Klasse teilnehmen. (4) Ihr erhaltet Zugang zu verschiedenen Materialen und Medien (Computer, TV, Filme). (5) Wenn ihr euch zu euren Zukunftsaussichten oder zu eurer persönlichen Situation beraten lassen wollt, wisst ihr, an wen ihr euch wenden könnt. Gleiches gilt für eure Eltern.
(7) Wir haben Anspruch auf Schutz vor Missbrauch und Gewalt. Wir handeln gemeinsam gegen Gewalt. (Prävention)	(1) Eure Privatsphären werden geachtet. (2) Ihr sprecht miteinander darüber, wie ihr euch und andere vor Missbrauch und Gewalt schützen könnt. (3) Ihr lernt es, euch in Krisen- und Gewaltsituationen richtig zu verhalten. (4) Ihr macht die Erfahrung, dass eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen euch unterstützen, wenn ihr ihre Hilfe braucht. (5) Ihr werdet darüber informiert, was Drogen sind und welche Auswirkungen sie haben können.

Erfahrungen mit den Leitsätze und Kriterien des Anerkennungsaudits

An dieser Stelle soll kurz von Erfahrungen in Schulen berichtet werden. Anerkennungskultur zu gestalten, damit verbindet sich hier – bis auf einige Ausnahmen, den »Selbstwirksamen Schulen«[14] etwa und vielen Grundschulen – ein wunder Punkt. Wohl trifft man in Schulen häufig positiv-disponierte Einzelpersonen oder Personengruppen, die *Kultur* der Institution berührt Anerkennung aber weitaus seltener.

Während einer Fortbildung für Lehrkräfte zeigten sich diese enttäuscht, dass ein derart ehrgeiziges Leitziel wie das *erste* (»Partizipation«) mit so »anspruchslosen« Kriterien untersetzt ist. Diesem Einwand muss man zustimmen und auf die Erweiterbarkeit von Kriterien hinweisen, aber gleichzeitig um eine ehrliche Antwort bitten: Werden Kinder und Jugendliche *wirklich* über alle Entscheidungen verständlich und verlässlich informiert? Wissen sie, wo diese getroffen werden, wie sie daran mitwirken können und was aus ihnen folgt?
Natürlich verbindet sich mit Teilhabe sehr viel mehr: politische Mitbestimmung, demokra-

tische Mitsprache sowie aktive Mitgestaltung durch Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation[15]. Frappierend ist aber, dass in der erwähnten Fortbildung – wie in *allen* anderen Situationen, während derer das Audit vorgestellt wurde – niemand für die eigene Institution reinen Gewissens zusagen wollte, dass das Informationsanrecht als elementare Voraussetzung für Partizipation eingelöst wird.

Grundlegend für das *zweite* Leitziel (»Kompetenz«) ist die menschenrechtlich begründete »Anerkennung individueller Lernbedingungen und Lernbedürfnisse«[16], die Integration der Lebenswelten, der kulturellen, sprachlichen und familiären Hintergründe von Kindern und Jugendlichen in Bildungsprozesse. Auch Jahre nach der ersten PISA-Erhebung bleibt die Sorge, dass hier und in der Übertragung in den Unterricht das größte Manko steckt: Innere Differenzierung bleibt »das am schwächsten ausgeprägte Profilmerkmal«[17].

Während eines Audits mit Lehrerinnen und Lehrern wurde begrüßt, dass die Kriterien dazu anregen, über kaum reflektierte Unterrichtsroutinen nachzudenken, und gleichzeitig bemängelt, dass »Voraussetzungen außerhalb der Schule im sozialen Umfeld und die Familien zu wenig Berücksichtigung«[18] finden. Hier wird ein doppeltes Missverständnis deutlich: Die Kriterien *fragen explizit* danach, inwieweit sich die Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen in schulischen Lernarrangements abbilden. Von ihnen kann aber keinesfalls die Einschränkung erwartet werden, dass Kinder und Jugendliche aus »schwierigen« Umfeldern nicht eigenverantwortlich lernen können. An dieser Stelle spürt man die Grenzen eines Selbstbewertungsverfahrens, die dann besonders hervorstechen, wenn die beteiligte Gruppe homogen bleibt; in vergleichbaren Audits mit Eltern und Jugendlichen war eine solche Diskussion undenkbar.

In einer Hauptschule ergab sich während der Diskussion zum *fünften* Leitsatz (»Soziale Identität«) ein Bedarf an genaueren Informationen darüber, wie sicher sich die Jugendlichen in ihrer Schule fühlen und welche Mediationserfahrungen sie im Laufe der Jahre gesammelt haben. Weniger als die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler der zehnten Klassen berichtete daraufhin, dass sie sich sicher fühlen, genauso viele meinten, dass Mediation an sich sinnvoll ist, und nur ein Fünftel stimmte der Aussage zu, dass Mediation in der eigenen Schule wichtig genommen wird.[19] Für diese Schule bedeutete dieses Ergebnis, wie sich in anschließenden Auswertungsgesprächen mit Schülerinnen und Schülern bestätigte: Konflikte durch die Abgrenzung von Gleichaltrigengruppen voneinander reichen in die Schule hinein und beeinflussen hier das Sicherheitserleben von Jugendlichen. Jugendliche akzeptieren jedoch durchaus, dass dieses Problem in der Schule angegangen werden muss, erfahren aber in zu geringem Maße, dass dies wirklich geschieht.

Die Erfahrungen in der Schulen haben eine wichtige Erkenntnis bestätigt: Die Selbstbewertung und die Gespräche über nötige Veränderungen gewinnen an Qualität, wenn man kritischen Punkten mit Hilfe Außenstehender auf den Grund geht.



Die Projektgruppe aus Bernau bei der Prozessauswertung

Anmerkungen

(1) Edelstein, W.: Was ist Demokratiepädagogik? In: de Haan, G./Edelstein, W./Eikel, A. (Hrsg.): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik, Band 1, Weinheim und Basel: Beltz 2007, S. 3-5
(2) vgl. ebd.
(3) vgl. Honneth, A.: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt/Main: Suhrkamp 1992
(4) vgl. Anhut, R./Heitmeyer, W.: Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption. In: Heitmeyer, W./Anhut, R. (Hrsg.), Bedrohte Stadtgesellschaften. Gesellschaftliche Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktdimensionen, Weinheim 2000, 17-75
(5) vgl. Zick, A.: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit aus Sicht der Wissenschaft. In: Reflektieren. Erkennen. Verändern. Was tun gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2006, S. 6-8
(6) vgl. auch Lusebrink, B./Wenzel, S./Zick, A. u.a.: Das Gleichwertigkeitsaudit. In: Reflektieren. Erkennen. Verändern, S. 18-6
(7) vgl. Wenzel, S.: Demokratie lernen und leben. In: Molthagen, D./Klärner, A./Korgel, L./Pauli, B./Ziegenhagen, M. (Hrsg.): Gegen Rechtsextremismus. Handeln für Demokratie. Lern- und Arbeitsbuch, Bonn: Dietz 2008, S. 191-205
(8) Vgl. den Artikel von Marike Meinz und Sascha Wenzel im Service-Teil dieser Broschüre.
(9) Audits sind in verschiedenen Feldern der Qualitäts- und Organisationsentwicklung etabliert. Ein Beispiel ist das DemokratieAudit. – vgl. Eikel, A./Wenzel, S.: Das DemokratieAudit. Praxishilfen und Durchführung. In: de Haan, G./Edelstein, W./Eikel, A. (Hrsg.): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik, Weinheim und Basel: Beltz 2007, Bd. 7
(10) vgl. Lusebrink/Wenzel/Zick u.a. 2006, S. 18-20
(11) Die Testphase wurde durch die RAA Brandenburg, die RAA Waren, die Hauptstelle der RAA in Nordrhein-Westfalen und das nordrhein-westfälische Programm »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« in Zusammenarbeit mit der Amadeu Antonio Stiftung und der RAA Berlin realisiert. Die Entwicklung des Kriterienkatalogs und des Auditverfahrens erfolgte im Rahmen eines Transfervorhabens aus dem Berliner Modellprogramm »Demokratie lernen und leben«.
(12) vgl. Lusebrink/Wenzel/Zick u.a. 2006, S. 23-35
(13) Die erste Fassung des Anerkennungsaudits wurde durch die Amadeu Antonio Stiftung 2006 in einer inzwischen vergriffenen Broschüre veröffentlicht. Der ursprüngliche Kriterienkatalog ist mit einer Einführung zum Auditverfahren jedoch auch Teil einer neueren Veröffentlichung der Friedrich-Ebert-Stiftung. – vgl. Wenzel, S.: Demokratie lernen und leben. In: Molthagen, D./Klärner, A./Korgel, L./Pauli, B./Ziegenhagen, M. (Hrsg.): Gegen Rechtsextremismus. Handeln für Demokratie. Lern- und Arbeitsbuch, Bonn: Dietz 2008, S. 191-205
(14) www.selbstwirksame-schulen.de
(15) vgl. Eikel, A.: Demokratische Partizipation in der Schule. In: Eikel, A./de Haan, G. (Hrsg.): Demokratische Partizipation in der Schule, Schwalbach: Wochenschau Verlag 2007, S. 7-39
(16) vgl. Edelstein, W.: Soziale Kompetenzen und demokratische Schule. In: Projektgruppe bei der RAA Berlin für das Berliner Vorhaben im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben« (Hrsg.): Herausforderung Demokratie. Drei Tagungen des Berliner Vorhabens im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben«, RAA Berlin 2006, S. 82-89, hier: S. 85
(17) Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Schulinspektion im Schuljahr 2005/2006, Berlin 2007, S. 23
(18) Projektgruppe bei der RAA Berlin für das Berliner Vorhaben im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben« (Hrsg.): Standpunkte 2006 – Demokratiepädagogik in der Schule. Politik begreifen, in der Demokratie handeln, RAA Berlin 2006, S. 37-52, hier: S. 48
(19) vgl. Dorinne Dorfman, Fulbright Fellow, Technische Universität Berlin: Befragung zur demokratischen Schulkultur, Berlin 2006 (unveröffentlichtes Manuskript)

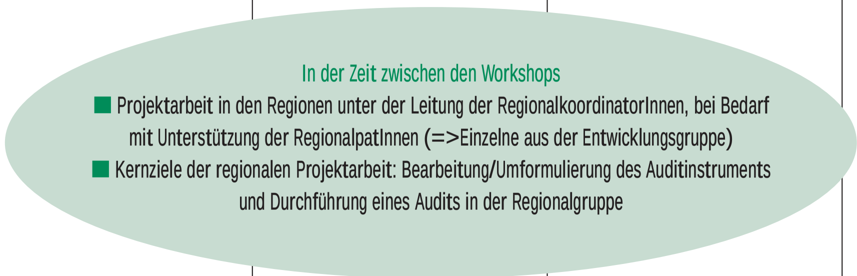


Plenum vor dem selbstverwalteten Jugendclub Dosto in Bernau

Meilensteine des Projektes

Karen Franke

Juli & September 2007 Treffen der Entwicklungsgruppe	November 2007 Auftakt-/Qualifizierungs- Workshop	November 2007 & Januar 2008 Treffen der Entwicklungsgruppe	März 2008 Workshop zur Zwischenbilanz	April, Mai & August 2008 Treffen der Entwicklungsgruppe	August 2008 Abschluss- Workshop
Ziele & Inhalte: ■ Konkretisierung des Projektgesamtziel: Anerkennungs-Audit in verschiedenen Regionen erproben & weiter entwickeln, AkteurInnen vor Ort mit Anwendung des Instruments vertraut machen ■ Festlegung & Ansprache regionaler Projektgruppen ■ Grobe Projekt-Zeitplanung ■ Arbeits-/Aufgabenverteilung im Projekt ■ Planung des Auftaktworkshops	Ziele & Inhalte: ■ Vorstellung der Regionalgruppen, KoordinatorInnen & PatenInnen ■ Einführung in die Thematik GMF (Bedeutung von Anerkennungs- & Gleichwertigkeitserleben) und in das Auditverfahren ■ Start der Zusammenarbeit in den regionalen Gruppen: Gemeinsames Handlungsfeld ermitteln, Verabredung erster (Teil-)Ziele und grobe Zeitplanung	Ziele & Inhalte: ■ Ist-Stand: Kommunikation der PatInnen mit RegionalkoordinatorInnen ■ Inhaltliche Planung des März-Workshops ■ Grobplanung bis September 2008	Ziele & Inhalte: ■ Vorstellung der Aktivitäten der einzelnen Regionalgruppen & Zusammenfassung der Bearbeitung des Auditinstruments ■ Abschließende Formulierung des Auditinstruments ■ Verabredung nächster Ziele & Zeitplanung	Ziele & Inhalte: ■ Auswertung des März- Workshops ■ Ist-Stand: Kommunikation der Paten mit RegionalkoordinatorInnen ■ Inhaltliche Planung des Abschlussworkshops ■ Inhaltliche Planung der Projektbroschüre & Fertigstellung	Ziele & Inhalte: ■ Erfahrungsberichte aus den Regionen & Austausch ■ Reflexion & Bewertung des gesamten Projektprozesses ■ Ausblick – Zukunftsperspektive: Mögliche Folgeprojekte ■ Zertifizierung der ProjektteilnehmerInnen



Start: Juli 2007

Ende: September 2008

Das Audit eröffnet neue Horizonte

Barbara Kirchner

Waren Sie schon mal in Waren? Zum Städtchen an der Müritz kommt man von Berlin aus am besten mit dem Zug, umsteigen in Neustrelitz. Dass man da Segelboote ausleihen und Ferien machen kann, wusste ich; sonst war der Ort für mich nur ein Fleck auf der Landkarte. Seit ich in der Entwicklungsgruppe des Anerkennungsaudits zusammen mit zwei KollegInnen Patin für Waren wurde, kenne ich mehr: die dortige RAA-Arbeitsstelle, eine Schule, einen Jugendklub, einen schwierigen Stadtteil und seine Probleme sowie sehr unterschiedliche Menschen, die engagiert zusammen an der Veränderung und Verbesserung der Anerkennungskultur in ihrer Stadt arbeiten.
Die Entwicklungsgruppe, die verschieden und interdisziplinär zusammengesetzt war, hatte die Aufgabe, den Projektverlauf des Anerkennungsaudits zu unterstützen und sich mit Fragen und Problemen des Projektes auseinander zu setzen. Alle Personen aus der Entwicklungsgruppe waren zudem in das sogenannte Patensystem integriert: Sie übernahmen für die Laufzeit des Projektes die Patenschaft für einen regionalen Projektstandort, begleiteten dort die einzelnen Prozesse und brachten neben ihrer Expertise auch den Blick von Außen mit, um etwaige Fragen und Situationen in einem anderen Licht betrachten zu können und so neue Zugänge zu eröffnen.
Das Arbeitsklima in der Entwicklungsgruppe war geprägt von einem flexiblen und konstruktiven Stil, der auch ein Teil von Anerkennungskultur ist. Alle brachten ihre Erfahrungen, Ideen und Phantasien ein. Damit wurden dann die Workshops geplant und durchgeführt, in denen das Audit weiterentwickelt und ein Feedback der geleisteten Arbeit in den Regionen gegeben sowie die nächsten Arbeitsschritte vereinbart wurden.
Als Lehrerin denke ich vorzugsweise in Schulkategorien, doch die Treffen mit den AkteurInnen vor Ort und die Diskussionen während der Bahnfahrten mit den anderen PatInnen haben meinen Horizont erweitert, einen anderen Blick für Strukturen und Zusammenhänge bewirkt.
Wenn man sich darauf einlässt und mit ihm arbeitet, ist das Anerkennungsaudit kein abstraktes Instrument, kein Teleskop, mit dem ein Forscher seinen Gegenstand entfernt und zugleich vergrößernd inspiziert, sondern ein aktivierendes Untersuchungsverfahren, das seine AkteurInnen schnell vielseitig fordert und zum gemeinsamen Handeln bringt. Dies aber geschieht sehr basisdemokratisch im sondierenden, aufspürenden Reden über die Situation vor Ort und im Nachdenken darüber, wie man auf der einen Seite mit dem Audit umgehen kann und auf der anderen Seite mit den konkreten Bedingungen an den verschiedenen Orten. Wie ortsbezogen und individuell dies jeweils geworden ist, zeigt diese Broschüre.
Während der Arbeit am Audit und dem Ausprobieren hat sich das Audit verändert. Der Leitgedanke, Anerkennungskultur zu schaffen, ist der Kern geblieben; seine mehrfach überarbeitete sprachliche Form spiegelt den vielseitigen Entwicklungsprozess wider.
Auch wenn das Audit kein Allheilmittel ist – ein hervorragendes Werkzeug, um Zustände zu analysieren, zu beschreiben und ihre Veränderung anzugehen, ist es allemal, und es ist genauso gut dazu geeignet, verschiedene Menschen in einen intensiven gemeinsamen Arbeitsprozess einzubinden, der Horizonte schärft und weitet.

Audit-Entwicklungsgruppe



Gelebte Gleichwertigkeit – Anmerkungen zum Netzwerk »Living Equality«

Andreas Zick

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Ungleichwertigkeit

Die Vorurteilsforschung und die Forschung über Konflikte zwischen Gruppen haben in vielen Studien gezeigt, wie anfällig Menschen für die Herstellung von Ungleichwertigkeit zwischen Gruppen sind. Das Projekt »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit« (GMF) der Universität Bielefeld beobachtet seit dem Jahr 2002 in jährlichen Umfragen und einer Längsschnittstudie die Einstellungen der Deutschen zu anderen Gruppen, zur Politik und zur Gesellschaft. In der Reihe »Deutsche Zustände«[1] wird darüber jährlich Bericht erstattet – auch und gerade über das Ausmaß der Ungleichwertigkeit, die BürgerInnen herstellen oder auch selbst wahrnehmen, denn alle können Opfer von Ungleichwertigkeit sein oder werden. Die Ungleichwertigkeit ist ein wesentlicher Faktor, der Menschen anfällig dafür macht, Anderen gegenüber vorurteilsvolle Haltungen einzunehmen, die unter Umständen in Diskriminierung und Gewalt gegen diese ›Anderen‹ münden.

Ungleichwertigkeit drückt sich in vielen Facetten aus. Sie zeigt sich einerseits als erlebte Ungleichwertigkeit: In den GMF-Umfragen geben viele Menschen an, dass sie sich von Ungleichwertigkeiten betroffen fühlen, und dieses Empfinden macht sie für Vorurteile anfällig. In einer Reihe von Analysen der GMF-Daten zeigt sich zum Beispiel, dass Menschen, die meinen, es gehe ihnen im Vergleich zu ›Ausländern‹ schlechter, dazu neigen, negative Einstellungen gegenüber einer Reihe von schwachen Gruppen zu äußern[2]. Ein weiteres Beispiel ist der oft festgestellte Zusammenhang zwischen Vorurteilen und dem Gefühl von Menschen, nicht ihren gerechten Anteil zu erhalten, was auch für weite Teile der gesellschaftlichen Mitte gilt[3]. Solche Gefühle müssen nicht objektiven Kriterien genügen, aber die erlebte Ungleichwertigkeit einer Mehrheitsgesellschaft macht anfällig dafür, andere abzuwerten.

Eine zweite Facette der Ungleichwertigkeit ist aber noch weitaus wichtiger: Die Ideologie, dass andere Gruppen weniger wert sind, weniger nützlich sind, ungleich sind, befördert das Vorurteil. In den GMF-Umfragen meinen zum Beispiel jährlich 13 bis 15% der Befragten, dass bestimmte Gruppen weniger wert seien als andere. Diese grundsätzliche Ideologie der Ungleichwertigkeit macht besonders anfällig für Vorurteile. Die Befürwortung der Ungleichwertigkeit entspricht dem Motiv der Dominanzetablierung, der Anerkennung von unumstößlichen sozialen Hierarchien.

Einer der wichtigsten Befunde des GMF-Projekts ist meines Erachtens, dass die Ideologie der Ungleichwertigkeit ein wesentlicher Kern eines Syndroms der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit ist, das aus vielen Vorurteilen gegenüber gesellschaftlich schwachen Gruppen besteht[4]. Wer also Ungleichwertigkeit erfährt und/oder proklamiert, ist anfällig für Menschenfeindlichkeit, aber auch für diskriminierendes Verhalten und für Gewalt.

Das Netzwerk »Living Equality« – ein Modell für den Theorie-Praxis-Transfer

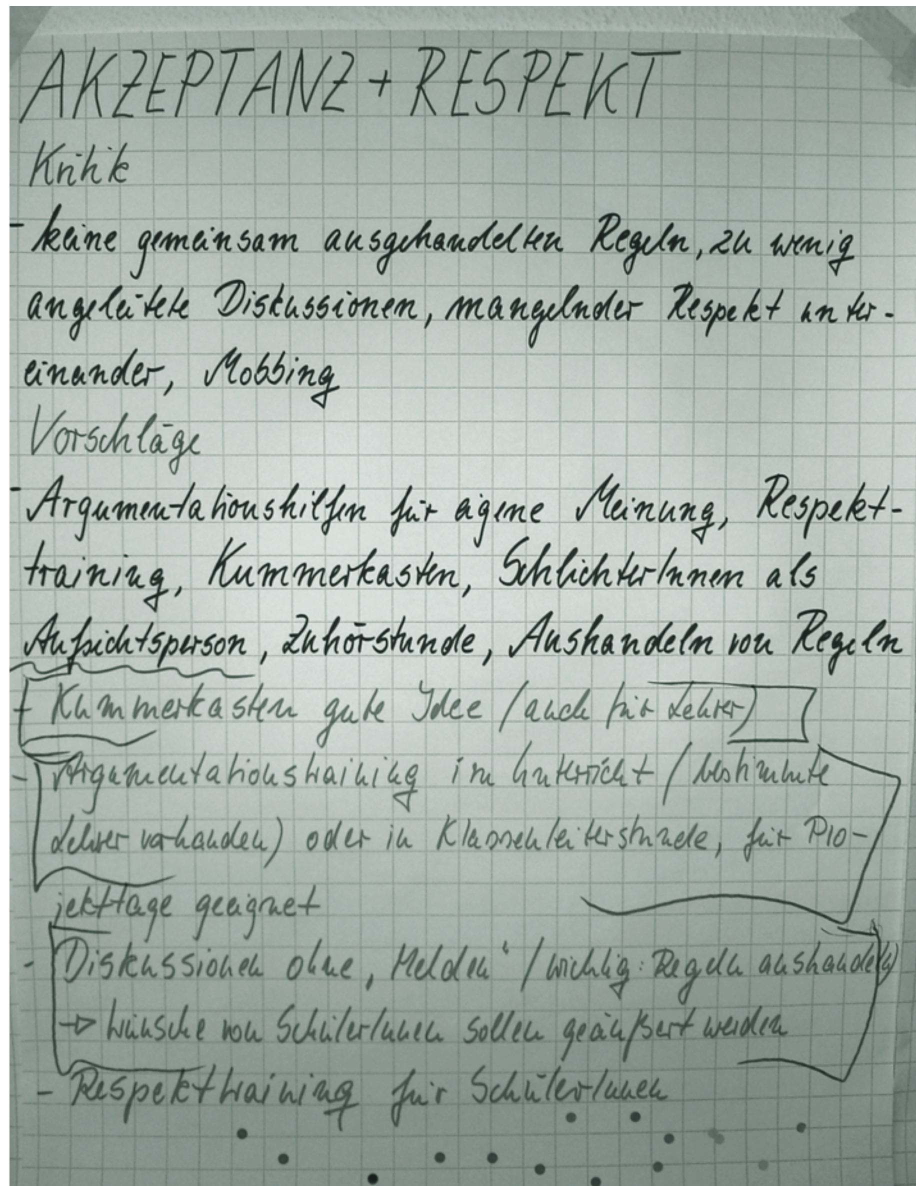
Folgt man diesen Befunden, dann ist es folgerichtig, Prävention und Intervention gegen Vorurteile, Rassismen und Intoleranzen möglichst nahe am Kern anzusetzen, nämlich eine Kultur der Anerkennung zu fördern, wie es das Anerkennungsaudit tut. Dieses Ziel eines evidenzbasierten Ansatzes, eines Ansatzes, der auf empirischen Erkenntnissen des GMF-Projekts basiert, hat das Netzwerk »Living Equality«, in dessen Rahmen das Audit erprobt und weiterentwickelt wurde, umzusetzen versucht. Als beratende WissenschaftlerInnen haben wir, Dr. Beate Küpper (derzeit TU Dresden) und ich, das Netzwerk quasi von unten auf der Grundlage empirischer Befunde sowie von oben auf der Grundlage von Theorien beobachtet und es im Rahmen unserer Möglichkeiten beraten. Die wissenschaftliche Beratung hat das Netzwerk nicht in seiner Arbeit bestimmt, und es war auch nicht ihr Ziel, es zu evaluieren oder empirisch Effekte zu messen. Das ist jedoch kein Nachteil, sondern unseres Erachtens ein relativ großer Vorteil.

Wissenschaftliche Beratung ist in Programmen gegen Vorurteile zwar oft gefordert und bisweilen als ihr genuiner Bestandteil proklamiert[5], aber selten stehen in Projekten WissenschaftlerInnen jenseits einer Evaluation zur Verfügung. Häufiger ist es der Fall, dass sie auf Workshops, die Bestandteil der Projekte sind, eingeladen werden, oder dass sie selbst Projekte durchführen; der Anteil gut ausgebildeter AkademikerInnen, nicht selten promoviert, ist im Netzwerk »Living Equality« zum Beispiel relativ hoch.

Nicht nur, weil wir beteiligt waren, halten wir das Netzwerk »Living Equality« für ein prototypisches Projekt dafür, wie es anders laufen kann. Die Idee, über drei Ecken – Projekte, WissenschaftlerInnen sowie die Amadeu Antonio Stiftung als Koordinatorin – ein Netzwerk zu knüpfen, ist vorbildhaft. Sie ist wissenschaftlich in dem Sinne, dass die Grundidee des Netzwerks sich an Befunden und Theorien des GMF-Projekts orientiert.

Vier zentrale Beobachtungen aus der wissenschaftlichen Begleitung, die auch für andere

Vorschläge der SchülerInnen zum Leitsatz 4 beim Audit in Waren.



Projekte relevant sein könnten, sollen im Folgenden genannt werden: Erstens ist festzustellen, dass nicht nur WissenschaftlerInnen Wissenschaft betreiben, sondern auch PraktikerInnen. Der Anteil der Diskurse über Theorien und Befunde sowie das Bedürfnis von PraktikerInnen, ihre Projekte meta-praktisch bzw. -pädagogisch, jenseits konkreter Präventions- und Interventionsmaßnahmen, zu diskutieren, ist hoch und bedarf Zeit und Raum. Durch eine Prozessevaluation räumen viele Projekten dafür zwar Zeit ein, selten aber wird deutlich, dass die Debatte über Theorien sowie über die Befunde und Beobachtungen der Praxis eine wichtige Quelle für die Weiterentwicklung der Projekte ist.

Dabei ist zweitens zu beobachten, dass die Praxis der Information bedarf, selten aber ProjektmitarbeiterInnen ihre eigene Weiterbildung planen und/oder einfordern. Der Wissensstand in der Vorurteils-, Stereotypen- und Rassismusforschung ist jedoch enorm. Es gibt zig Publikationen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit; allein sieben Folgen »Deutsche Zustände« sind umfangreich und bedürfen einiger Zeit, um sie zu studieren. Daneben gibt es zig Wissensquellen zur Evaluation, zu Methoden, zur Pädagogik etc. Meist planen PraktikerInnen keine Zeit für ein Quellenstudium ein, in der Regel, weil es dafür gar keine Förderung gibt. »Science to Action« hört sich gut an, ist aber selten geplant. Im Netzwerk »Living Equality« hingegen wurde dieses Prinzip befolgt, wenn auch immer noch nicht hinreichend.

Die wissenschaftliche Beratung hat mit Projekten gesprochen und stand zur Anfrage bereit. Dabei hat sie drittens festgestellt, dass ein notwendiges Mittel zum Erkennen und Stopfen von Wissenslöchern die systematische Grundlegung von Projekten ist. Dazu gehört vor allem die klare Definition dessen, was mit dem Projekt verändert werden soll, sowie die Diskussion von Theorien über Ursachen und die Benennung von Annahmen – mithin methodisch klare Arbeitsweisen.

Es ist eine alte Beobachtung, dass Projekte hehre Ziele haben und bisweilen dazu neigen, gesamtgesellschaftliche Veränderungen zu verfolgen. Um für methodische Klarheit im »Living Equality«-Netzwerk beizutragen, haben wir den »Jenaer-Bielefelder-Projektassistenten« (JeBiPa) entwickelt. Er soll(te) Projekten helfen, klarer in der Methodik zu sein und eher einfache statt umfassende, nicht mehr zu beobachtende Schritte zu planen. Das ist ein erster Weg. Der Blick auf das methodisch präzise Machbare, den der JeBiPa einfordert, kann vielen Projekten helfen. Die Fokussierung auf einen kleinen, aber zentralen Auslösemechanismus von Vorurteilen sowie das Testen der Effektivität einer kleinen Maßnahme sind manchmal mehr als die Suche nach den Mechanismen zur Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse.

Viertens erscheint der viel beschworene Theorie-Praxis-Transfer aber auch deshalb oft unzulänglich, weil er eben aus »Science to Action« und aus »Action to Science« besteht. Projekte müssen nicht nur die Forschung beachten, um nicht an der falschen Stelle zu intervenieren, sondern genauso muss die Wissenschaft die Kompetenz haben, ihre Ergebnisse nicht allein bereitzustellen, sondern auch zu übersetzen. Der Hinweis, mal ein Buch zu lesen, ist gut gemeint, reicht aber als wissenschaftliche Beratung nicht aus. Befunde wie die im GMF-Projekt erarbeiteten müssen erst einmal in die Sprache der Praxis übersetzt werden, um mit ihnen Projekte beeinflussen oder sogar prägen zu können. In machen Bereichen, wie etwa der Kontaktforschung oder der Forschung über die Einstellungsänderung durch Informationen, ist das besser, in vielen anderen Bereichen schlechter gelungen. Bislang ist die systematische Entwicklung eines zuverlässigen Wissenschafts-Praxis-Transfers, wie er im vorliegenden Netzwerk erfolgt ist, noch eher einmalig. Seine institutionelle Verankerung im zivilgesellschaftlichen Bereich der Vorurteilsbekämpfung ist nicht sichtbar.

Ein Netzwerk gegen die Einmaligkeit

Das Netzwerk »Living Equality« hat viele Stolpersteine erfolgreicher Netzwerkbildung vorher bedacht und in ihrem Grundmodell versucht, diese erst gar nicht aufkommen zu lassen. Es startete zum Beispiel mit dem klaren Ziel, sich an konkreten Ergebnissen des Projektes Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zur orientieren, spezifische Konzepte (Ungleichwertigkeit, Anerkennung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit) in den Blick zu nehmen und immer wieder die Frage zu stellen, was konkret getan werden muss, und weniger zu fragen, was man noch alles bedenken kann. In diesem Sinne erscheint mir das Netzwerk einmalig mit allen Ecken und Kanten.

Gleichzeitig leidet es aber, wie viele andere Projekte, unter seiner Einmaligkeit, denn die Möglichkeiten einer langfristigen Etablierung sind gering. Die Chance des Überlebens besteht jedoch nicht nur darin, Dokumentationen zu erzeugen und Nachfolgeprojekte zu beantragen. Eine wesentliche Chance besteht auch und gerade darin, das Netzwerk gut zu knüpfen und zu flicken.

Aus der Beobachtung von Interventions- und Präventionsprogrammen der vergangenen Jahre gegen Vorurteile, Rassismus, Rechtsextremismus und mangelnde Zivilcourage ist sehr deutlich geworden, dass viele Maßnahmen nur punktuell erfolgreich sein können, wenn sie nicht vernetzt sind. Die bessere (lokale) Vernetzung von Projekten scheint immer bedeutsamer zu werden. Auch in der Arbeit der Projekte des »Living Equality«-Netzwerks wurde dies deutlich. »Living Equality« ist ein Beispiel unter wenigen, das Hinweise gibt, wie man erfolgreich Ressourcen bündeln und voneinander lernen kann.

Anmerkungen

(1) vgl. Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 1 bis 7, Frankfurt/Main: Suhrkamp 2002-2009

(2) vgl. Pettigrew, T. F./Christ, O./Meertens, R. W./Wagner, U./van Dick, R./Zick, A.: Relative deprivation and intergroup prejudice. In: Journal of Social Issues 64/2008, Special issue on Prejudice and Discrimination in Europe (ed. by A. Zick, T. F. Pettigrew & U. Wagner), S. 385-401

(3) vgl. Zick, A./Küpper, B.: Politische Mitte. Normal feindselig. In: W. Heitmeyer (Hrsg.), Deutsche Zustände. Folge 4, Frankfur/Main: Suhrkamp 2006, S. 115-134

(4) vgl. Zick, A./Wolf, C./Küpper, B./Davidov, E./Schmidt, P./Heitmeyer, W.: The syndrome of group-focused enmity: Theory and test. In: Journal of Social Issues 64/2008, S. 363-383

(5) vgl. Ponterotto, J. G./Pedersen, P. B.: Preventing prejudice. A guide for counselors and educators, London, Sage 1993

Was fehlende Anerkennung täglich für mich bedeutet

Ibraimo Alberto

Für Menschen mit anderer Hautfarbe ist es ein großer, kaum endender Stress, sich ständig und überall erklären zu müssen. Ununterbrochen muss man wegen verbalen oder tätlichen Angriffen auf der Hut sein. Dadurch kommt es, dass man sich selten unbefangen äußern oder bewegen kann. Am schwersten jedoch ist dies für Menschen mit schwarzer Hautfarbe wie mich, also für Afrikaner und Afrikanerinnen. Man fühlt sich in keinem Augenblick unbeobachtet – und man ist es ja auch nicht. Einfache Fehler, die ich mache und die bei Einheimischen teilweise gar nicht wahrgenommen werden, sind bei mir sofort offenbar. Ob ich spazieren gehe oder einfach nur einkaufe, ich merke, dass die Leute mich ganz genau beobachten, was ich anhabe, ob ich mich auffällig benehme, und ich merke – ein wesentlicher Punkt – dass sie mir nicht in die Augen schauen. Versuche ich, mit ihnen Blickkontakt aufzunehmen, dann schauen sie weg.

Leider gibt es in der deutschen Sprache viele Rassismen, die zu Gewohnheitsworten geworden sind und über deren rassistische und diskriminierende Bedeutung sich kaum jemand bewusst ist. Ich spreche jetzt nicht von solchen pro-faschistischen Akten, dass irgendwer z.B. die Nase rümpft und sagt, »du stinkst« oder »es riecht angebrannt«.
Aber versuchen Sie, sich in meine Lage zu versetzen, wenn beispielsweise jemand neben Ihnen von einer »Ordnung wie bei den Hottentotten« spricht. 1905 haben deutsche Kolonialtruppen das südwestafrikanische Volk der Namas, das sie mit dem rassistischen Begriff »Hottentotten« bezeichneten, zu 80 % – in Worten noch einmal: zu achtzig Prozent – ausgerottet: Männer, Frauen, Kinder, Säuglinge…
Oder eine Person, die im Bäckerladen vor Ihnen steht, kauft einen »Negerkuss«, und alle blicken zu Ihnen… Denn jeder weiß, dass der Begriff »Neger« eigentlich ein rassistischer und diskriminierender Ausdruck ist.

Das Schlimmste aber ist, dass sich alles auch auf meine Familie auswirkt. Ich kann mit ihr nicht in meiner Heimatstadt Schwedt spazieren gehen – wegen übelster Beleidigungen ist das eine Tortur. Eine deutsche Frau mit ihrem ausländischen Mann – wenn er aus Ungarn oder England oder aus den USA kommt – kann das. Ich nicht!
Meine Kinder gehen bei Veranstaltungen vor und benachrichtigen mich über Handy: »Papa, keine Nazis – du kannst kommen!« oder »Bleib' besser zu Hause!«
Manche Politiker werden Ministerpräsident durch die Werbung mit ausländerfeindlichen Parolen, andere deckeln den Rassismus in Deutschland und sagen: All das, was ich erlebe, gibt es doch gar nicht.

Ich frage mich manchmal: Was ist das für ein Leben? Wie lange kann ich das überhaupt aushalten? Wann, so frage ich mich immer wieder, wann schafft es die deutsche Bevölkerung endlich, sich von solchen primitiven Vorurteilen und von Rassismus zu befreien, welche anderen Menschen das Leben bis zur Unerträglichkeit erschweren?

Ibraimo Alberto: Integrationsbeauftragter in Schwedt/Oder



Waren

Steffi Kühn

Im Mecklenburgischen Waren an der Müritz wurde das Audit an der regionalen Schule Friedrich Dethloff durchgeführt, einer Ganztagsschule im Stadtteil Papenberg mit rund 280 SchülerInnen. Geplant ist, in dem knapp 3.700 EinwohnerInnen zählenden Wohngebiet – davon ca. 34 % unter 25 Jahren – ein weiteres Audit für Jugendliche durchzuführen.

Eine gute Vorbereitung ist unerlässlich

Jede Methode bedarf einer gründlichen und langwierigen Vorbereitungsphase. Auch das Anerkennungsaudit macht hier keine Ausnahme. Bevor also das Audit an der Friedrich-Dethloff-Schule durchgeführt werden konnte, musste Folgendes bedacht werden:

Den Sozialraum erkunden

Um den Stadtteil und vor allem seine jugendlichen BewohnerInnen und deren Problemlagen kennen zu lernen, haben wir mit Hilfe einer Fragebogenaktion ein erstes Stimmungsbild ermittelt. Gefragt wurde zum Beispiel, welche Angebote es für Jugendliche gibt und ob diese sich im Stadtteil wohl fühlen. Bei einem ersten Treffen mit VertreterInnen der Stadtverwaltung, von Wohnungsgesellschaften und von Jugendeinrichtungen sowie mit TrainerInnen und natürlich Jugendlichen dienten die Ergebnisse der Fragebögen als guter Einstieg in die Diskussion.
Die Meinungen über den Stadtteil klafften weit auseinander: Während die institutionellen VertreterInnen dem Wohngebiet eine hohe Attraktivität bescheinigten, beschrieben die jugendlichen BewohnerInnen den Papenberg, zumindest den Plattenbauteil, als sozialen Brennpunkt. Außerdem wurden auf dieser Zusammenkunft mögliche Ressourcen zur Unterstützung für das Projekt eruiert.

Die Bereitschaft der Schule

Die Bereitschaft zur Mitwirkung seitens der Schulleitung und der PädagogInnen ist eine wichtige Voraussetzung für positive Veränderungen, die durch den Auditprozess hervorgerufen werden sollen. Die Schulleiterin der Friedrich-Dethloff-Schule unterstützte das Projekt von Anfang an. Dies ist nicht selbstverständlich, da bei der Befragung und Diskussion mit den SchülerInnen mit kritischen Stimmen zum Schulklima gerechnet werden muss und zudem zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden müssen. Die Schule stellte für das Projekt Räumlichkeiten zur Verfügung, und die am Audit beteiligten SchülerInnen wurden vom Unterricht freigestellt.
Um die SchülerInnen für das Audit zu begeistern, wurden Gespräche mit den KlassensprecherInnen geführt und Handzettel zur Information an alle verteilt.

UnterstützerInnen beim Audit

Bei der Durchführung des Audits sind TrainerInnen bzw. ModeratorInnen notwendig, die mit den verschiedenen inhaltlichen Themen des Audits vertraut sind und Moderationsmethoden anwenden können. Diese können aus der Zielgruppe kommen, also in unserem Falle SchülerInnen oder VertreterInnen verschiedener Institutionen sein, die sich im Bereich Demokratiepädagogik fortbilden möchten, oder auch Menschen, die sich ganz allgemein für die Einhaltung der Menschenrechte einsetzen wollen. In unserem Projekt fand sich eine Gruppe von Sozialarbeiterinnen und Gymnasiastinnen zusammen, die ein Sensibilisierungstraining zum Thema (Un-)Gleichwertigkeit in Form von verschiedenen Workshops (zum Syndrom der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sowie zu Gleichwertigkeit und Anerkennung) erhielten und denen Moderationstechniken vermittelt wurden.
Im Projektverlauf bemerkten wir schnell, dass es nicht genügt, Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, sondern dass Raum zum Erleben und Reflektieren eigener Vorurteile und selbst erlebter Ungleichheitserfahrungen geschaffen werden muss. Zudem ist es notwendig, vor dem Audit Vorurteile und Ausgrenzungsmechanismen zu thematisieren, beispielsweise im Rahmen von Diversity- oder Anti-Bias-Trainings. Dies bedarf Zeit und Ressourcen, die vorab eingeplant werden müssen.

Das Audit in der Schule

Die erste Anhörung, also die Durchführung des eigentlichen Audits, fand an einem Nachmittag unter Beteiligung von 32 SchülerInnen statt. Als Methode wurde von uns das Worldcafe gewählt: Es gab sechs Moderationstische, an denen jeweils ein Leitsatz des Audits The-



Die Projektgruppe aus Waren

ma war. Die Tische waren mit je einer Trainerin besetzt, die sich zum jeweiligen Thema inhaltlich vorbereitet hatte.
Die SchülerInnen konnten sich anfangs an den verschiedenen Tischen über die Leitsätze informieren und eine erste Bewertung abgeben. Danach wählten sie einen der Thementische aus, an denen heftig über die Leitsätze und deren Kriterien diskutiert wurde. Die Trainerinnen hatten die Aufgabe, die Diskussion zu moderieren, Fragen der SchülerInnen zum Thema zu klären sowie erste Ergebnisse und Verbesserungsvorschläge festzuhalten. Im Anschluss hatten die SchülerInnen noch einmal die Möglichkeit, ihre positiven und negativen Erfahrungen zu den einzelnen Kriterien sowie Lösungsvorschläge und Ideen aufzuschreiben. Dies gibt auch den Stilleren die Möglichkeit sich zu äußern. Außerdem bilden diese Notizen die Grundlage für die spätere Auswertung. Die begeisterte Teilnahme der SchülerInnen, ihre lebhaften und ernsthaften Diskussionsbeiträge sowie die realistischen Vorschläge haben nicht nur die Trainerinnen, sondern auch die anwesenden PädagogInnen positiv überrascht.
Nach der Auswertung der Ergebnisse erfolgte ein zweites Treffen mit den SchülerInnen und PädagogInnen. Jeder Kritikpunkt und jede Idee wurde veröffentlicht, nochmals diskutiert und schließlich am Ende von den SchülerInnen hinsichtlich der Relevanz bewertet.

Die Ergebnisse überzeugen

Die Themen Partizipation sowie Akzeptanz und Respekt standen an oberster Stelle der Rangliste. Die SchülerInnen möchten ernster genommen werden, respektiert von ihren MitschülerInnen und den PädagogInnen. Sie wollen an Entscheidungen teilhaben und aktiv ihre Schule mitgestalten. Konkret schlugen sie eine teilweise Selbstverwaltung des Schülercafés sowie ein Respekt-Training vor. Außerdem wünschten sie sich eine bessere Information über Schulentwicklungsfragen und mehr Angebote im Ganztagsbereich. Auch bei der Gestaltung des Schülercafés und des Schulhofes möchten sie mitbestimmen.
Die Schulleitung und das Kollegium nehmen die Ergebnisse sehr ernst und wollen zukünftig die SchülerInnen besser einbeziehen. Weitere Maßnahmen für die Aktionsfelder Partizipation und Akzeptanz/Respekt wurden geplant und werden im nächsten Schuljahr umgesetzt.

Tipps für die Durchführung eines Audits

Unseren Erfahrungen zufolge sollten bei der Durchführung eines Audits folgende Punkte beachtet werden:

- viel Zeit für die Vorbereitung einplanen
- intensive Vorgespräche mit möglichen Beteiligten führen
- Sensibilisierung aller Beteiligten für eigene Vorurteile und Diskriminierungsmuster
- Transparenz der Auditergebnisse gewährleisten
- fachliche Begleitung und Unterstützung bei allen Arbeitsschritten gewährleisten
- frühzeitig Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen akquirieren
- die Schulleitung bzw. Stadtpolitik von Beginn an einbeziehen, um eine Umsetzung der Ergebnisse zu gewährleisten
- Einbindung des Audit in einen längeren Stadtteil- bzw. Gemeinwesenarbeitsprozess

Bergisches Land

Nicole Marjo Gerlach

Im Bergischen Land, einer Region Nordrhein-Westfalens, gibt es mehrere »Schulen ohne Rassismus – Schulen mit Courage«, die sich für Gleichwertigkeit, Integration und Vielfalt sowie gegen Ausgrenzung und Diskriminierung engagieren. Trotz längeren Erfahrungen in diesem Feld besteht in den »SoR – SmC«-Schulen nach wie vor ein großer Bedarf an praxis- und lebenswirklichkeitsorientierten Instrumenten, die Gleichwertigkeit und Anerkennung gerade für die Organisation Schule ins Blickfeld rücken, um hier ein demokratisches Zusammenleben sowie neue Integrationschancen zu gewährleisten. Dabei sollte es das Ziel sein, in der jeweiligen Schule den Nährboden für eine Kultur der Anerkennung sowie einen Ort für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Vielfalt zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, bot die Durchführung eines Anerkennungsaudits mit einer begleitenden Ausbildung von schulinternen Gleichwertigkeitscoachs einen ganz neuen pädagogischen Ansatz für diese Schulen.

In den am Projekt teilnehmenden Schulen wurden Jugendliche und Mitglieder des LehrerInnenkollegiums angesprochen, die das Projekt »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« weiter voranbringen und institutionalisieren wollten und die gleichzeitig bereit waren, sich gemeinsam dazu ausbilden zu lassen, eine Verständigung unterschiedlicher Menschen auf Augenhöhe zu befördern. Im Vordergrund stand dabei der offene Wunsch, die gegenwärtigen Konfliktlagen im sozialen (Schul-)Umfeld darzustellen, diese ernst zu nehmen und gemeinsam mit LehrerInnen und SchülerInnen aus verschiedenen Schulformen tragfähige Lösungen zu erarbeiten.
So wurde die konkrete Situation vor Ort anhand spezifischer Leitsätze und Kriterien untersucht. Die Beteiligten bewerteten mit Hilfe des Anerkennungsauditverfahrens Stärken und Problemlagen und verabredeten, welche Entwicklungen zukünftig vollzogen werden sollen. In dem gemeinsamen Handeln begegneten sich die ProtagonistInnen gleichwertig, und die Eigenschaften und Vorteile einer Anerkennungskultur wurden erfahrbar.

Im Schuljahr 2007/2008 nahmen schließlich 40 LehrerInnen und SchülerInnen aus allen Schulformen der Sekundarstufen I und II an der Theorie- und Praxisfortbildung zur »Vorbeugung und Überwindung Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im (Schul-)Alltag« teil. Vier gemeinsamen Tagesveranstaltungen mit insgesamt 32 Unterrichtsstunden folgte ein abschließender Präsentations- und Workshoptag mit 150 TeilnehmerInnen auf dem NRW-Landesschülertreffen für »SoR – SmC«-Schulen sowie eine Audit- und Umsetzungsphase in der eigenen Schule.
Ausgehend von unterschiedlichen Erklärungsansätzen stand im ersten Teil der Fortbildung das Erkennen, Benennen und Wahrnehmen des Phänomens »Gruppenbezogene Menschen-



ProjektteilnehmerInnen aus dem Bergischen Land beim Audit-Workshop in Berlin im März 2008

feindlichkeit« (GMF) in seinen verschiedenen Erscheinungsformen im Vordergrund. Die Entwicklung und Prüfung einer eigenen Position zur GMF öffnete den Weg für ein anschließendes Verhaltens- und Handlungstraining, in dem alle TeilnehmerInnen zeigen mussten, dass sie über die Fähigkeit zur Reflexion und über ein Repertoire zur Überwindung von Gruppenbezogener Menschfeindlichkeit verfügen.

Wesentliche Bausteine der Fortbildung waren:
- Reflexion des eigenen Menschenbilds und Verhaltens in zwischenmenschlichen Beziehungen
- Erfahren und Erlernen von praktischen Methoden und rhetorischen Techniken für eine nachhaltige Bestandsaufnahme und die Förderung einer Anerkennungskultur in der Schule (neben dem Auditverfahren selbst u.a. Moderations-, Motivations-, Konfliktlösungs- und Deeskalationstechniken zur Überwindung von Diskriminierungs-, Bedrohungs- und Gewaltsituationen)
- Bestandsaufnahme der Kultur des Umgangs im Miteinander in der eigenen Schule
- Entwicklung von Präventions- und Interventionsmöglichkeiten
- Entwurf eines Aktionsplans für die Schule hin zu einer Kultur der Anerkennung

Meine Ausbildung zum Gleichwertigkeitscoach

Lisa-Kiara Franke, Klasse 7 d des Ganztagsgymnasiums Johannes Rau in Wuppertal

Über ca. drei Monate hinweg habe ich gemeinsam mit zwei Klassenkameradinnen eine Ausbildung zum Gleichwertigkeitscoach gemacht. Als erstes stellte sich uns die Frage, was denn eigentlich ein Gleichwertigkeitscoach ist. Wir lernten, dass Gleichwertigkeitscoachs insbesondere in der eigenen Schule darauf achten, wie die SchülerInnen untereinander miteinander umgehen. Sie schlichten Streit, achten auf Gerechtigkeit (auch auf die Rechte der SchülerInnen an ihren Schulen) und darauf, dass keiner ausgeschlossen wird: Alle werden toleriert, egal woher sie kommen! Anders als StreitschlichterInnen haben Gleichwertigkeitscoachs einen festen Standpunkt, eine eigene Meinung. Sie gehen auf andere zu, wenn sie sehen, dass jemand ein Problem hat, und bieten ihre Hilfe an.
In den insgesamt drei Treffen in verschiedenen Schulen haben wir viel gelernt, u. a, unsere Meinung zu vertreten und uns nicht beeinflussen zu lassen, uns mit Hilfe von Rollenspielen in die Sichtweisen Anderer hineinzuversetzen und wie wir uns in bestimmten Situation verhalten können. Außerdem sprachen wir über die Rechte von SchülerInnen an ihren Schulen und über Themen wie Mobbing oder Intoleranz auf Grund einer anderen Staatsangehörigkeit.
Diese Ausbildung war hilfreich und wir haben alle etwas für uns selber mitgenommen: Egal woher man kommt, ob aus der Türkei, aus Deutschland oder Spanien, ob vom Gymnasium, der Haupt- oder der Realschule, alle kennen dieselben Probleme und wollen eigentlich das selbe, nämlich in einer harmonischen Gemeinschaft leben, ohne Angst und Gewalt, ob körperlich oder verbal!

Ein Erfahrungsbericht zum Anerkennungsaudit

Alex Lübeck, Lehrer an der Albert-Schweitzer-Realschule Solingen

An unserer Schule hat sich einiges getan. Weniger gut ist, dass wir mittlerweile personell unterbesetzt sind, wodurch sich die Arbeitsbedingungen strukturell verschlechtert haben. Dennoch bleiben wir »am Ball" und sind froh darüber, dass wir im Schuljahr 2008/2009 eine Gruppe von 15 Schülerinnen und Schülern beisammen haben. Die Hälfte der Gruppe wurde im letzten Schuljahr zu Gleichwertigkeitscoachs ausgebildet und ist immer noch mit genau soviel Einsatz und Engagement bei der Sache wie am Anfang, und die neu hinzu gekommenen SchülerInnen lassen sich gerade von der guten Laune und dem Engagement anstecken. Das ist die gute Nachricht.
Den ersten Teil des Audits haben wir mittlerweile mit jeweils einer Klasse der Jahrgänge 6 bis 10 durchgeführt. Die GW-Coachs haben mit den SchülerInnen in Gruppen von ca. fünf bis SchülerInnen den Ist-Zustand anhand der sechs Leitbilder geklärt und alle Anmerkungen dazu auf Plakaten notiert. Anschließend hat jede/r anhand eines Fragebogens mit Skalen von 1 (»So ist es an unsere Schule«) bis 5 (»So ist es leider nicht an unserer Schule«) eingeschätzt, wie es an unserer Schule um die einzelnen Leitbilder bestellt ist.
In einer ersten, überblicksartigen Auswertung kam heraus, dass Leitbild 1 (»Teilhabe an Entscheidungen«) und Leitbild 5 (»Sich selbst aufwerten, indem andere abgewertet werden«) mit einer durchschnittlichen Wertung von je 2,8 am schlechtesten eingeschätzt wurden. Auf den Plakaten sind jedoch auch einige gute Anregungen zu lesen, was wir an der Schule konkret verbessern könnten.
Unsere AG wird die Ergebnisse genauer auswerten, um sie dann in der Schule zu präsentieren. Anschließend entscheiden wir gemeinsam, in welchem Bereich wir an der Verbesserung der Situation weiterarbeiten möchten. Am Ende des Schuljahres werden wir das Audit wiederholen und die Ergebnisse vergleichen. Vielleicht wird es darüber hinaus auch fester Bestandteil einer schulinternen Evaluationskultur, die wir gerade mit dem Kollegium aufbauen.

Schwedt

Harald Podzuweit

Auch in der Brandenburgischen Region Uckermark haben wir das Gleichwertigkeits- bzw. Anerkennungsaudit an einer Schule angesiedelt. Dies folgte einerseits aus der inhaltlichen Überlegung, dass die Entwicklung von Anerkennungskultur an Schulen ein aktuelles und wichtiges Thema ist, und andererseits aus der strukturellen Überlegung, dass eine Schule ein gut überschaubarer Bereich ist, wo junge Menschen und Erwachsene in jeweils unterschiedlichen Rollen miteinander agieren. Bedingung für die Auswahl der Schule war sowohl eine fördernde Begleitung des Projektes durch die Schulleitung als auch deren Zusage, sich den Ergebnissen des Audits produktiv zu stellen.
Die Schwedter Audit-Gruppe bestand aus insgesamt zehn Personen, die im Zeitraum von November 2007 bis August 2008 in der Audit-Gruppe mitgewirkt haben: sechs SchülerInnen, zwei Eltern, eine Lehrkraft sowie der lokale Koordinator, der stets im Kontakt mit der überregionalen Projektleitung, der Entwicklungsgruppe und den anderen lokalen Partnern stand. Die Gruppe war als offene Gruppe konzipiert, in die sich jede interessierte Person einbringen konnte. Der Informationsfluss in der Schule lief vor allem über die Schulleitung, die gezielt interessierte, motivierte Schülerinnen und Schüler ansprach. Allerdings gelang es nie, alle Gruppenmitglieder gleichzeitig an einen Tisch zu bekommen, und es gab innerhalb des Prozesses eine personelle Fluktuation.
Während des Projektzeitraums traf sich die Gruppe zu zehn halbtägigen Sitzungen und einem zweieinhalbtägigen Auswertungsworkshop. Zusätzlich gab es drei überregionale Workshops. Da die Arbeit der Gruppe im Wesentlichen an Wochenenden erfolgte, ist sie als außerschulisches Engagement zu werten.

Schon beim Auftaktworkshop im November 2007 zeigte sich, dass wir uns intensiv mit den Leitsätzen und Kriterien des bisherigen Audits auseinandersetzen müssen. Es galt vier Schritte zu setzen: die Leitsätze und Kriterien in ihren Dimensionen und ihrer Komplexität zu durchdringen, ihren Bezug zu den Ausgangsthesen des Syndroms der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) zu verdeutlichen, sie auf die konkrete Situation der Schule abzustimmen und letztlich Formulierungen zu finden, die einerseits der Zielgruppe SchülerInnen gerecht wurden und andererseits den Diskussionsstand wiedergeben. Die Arbeitsintensität dieser Phase überraschte alle, da im Prinzip pro Leitbild ein halbtägiger Workshop benötigt wurde.
Nach der Durcharbeitung der Leitsätze folgte der nächste Schritt. Zunächst wurden Überlegungen angestellt, in welcher Form der erste Teil des Audits, nämlich die Erhebung des Ist-Zustandes, durchgeführt werden sollte, ob eine qualitative oder ein quantitative Erhebung unseren Zielen mehr entsprechen würde. Wir entschieden nach einigem Abwägen, dass eine quantitative Erhebung in Form eines Fragebogens am besten unserem Bedürfnis entsprach, möglichst viele Schulmitglieder zu beteiligen.
Die Arbeitsgruppe bekam zunächst eine kleine Einweisung in die Welt der empirischen Forschung und der Fragebögen. Danach setzte sie sich mit den umformulierten Leitsätzen zusammen und überlegte, wie der Fragebogen so verständlich, aber auch so präzise wie mög-



Die Projektgruppe aus Schwedt

lich gestaltet werden könne. Die Leitsätze wurden in Rechte umformuliert, und schließlich stimmten die Befragten ab, ob sie über diese Rechte verfügen und welche davon sie für relevant erachten.

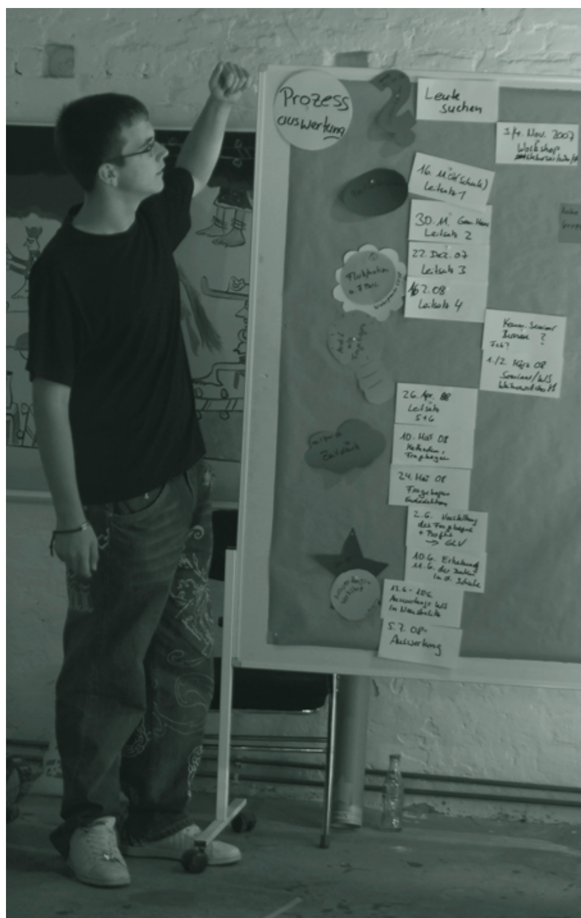
Unsere ersten Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Lernenden das Klima an der Schule eher positiv einschätzt. Werden die Kriterien einzeln betrachtet, ist die Streuung größer. Hier können Anhaltspunkte für zukünftige Handlungsschritte gefunden werden.
Im Vergleich der Leitsätze untereinander wird deutlich, dass ihnen eine unterschiedliche Relevanz zugesprochen wird. Auffallend ist auch, dass es Kriterien gibt, bei denen das Geschlecht eine besondere Rolle zu spielen scheint, insbesondere bei den Leitsätzen »Identität« und »soziale Identität«. Die gegebenen Antworten lassen vermuten, dass es Mädchen besser gelingt als Jungen, sich in der Schule mit Themen ihrer Persönlichkeitsentwicklung auseinander zu setzen, Kontakte aufzubauen und AnsprechpartnerInnen in Krisensituationen zu finden.
Die Antworten zeigen auch, dass die Differenzen in der Wahrnehmung von Anerkennung innerhalb eines Jahrgang manchmal höher sind als im Vergleich der Jahrgänge untereinander. Eine weitere Auffälligkeit zeigte sich beim Vergleich einzelner Klassen: Eine Klasse gab in diversen Merkmalen weniger Gleichwertigkeits- bzw. Anerkennungserfahrungen an als der Durchschnitt des Jahrgangs sowie der Schule. Worauf diese Abweichung zurückgeführt werden kann, bleibt noch zu klären.

Was haben wir nun mit unserem Datenmeer vor? Wir wollen die Ergebnisse in der Schule präsentieren, Fragen formulieren, die unsere Daten aufwerfen, und natürlich darüber diskutieren! Dabei wird sich zeigen, in welchen Bereichen eine Gleichwertigkeits- und Anerkennungskultur gestärkt werden soll und was geeignete Maßnahmen dafür sein können.
Nach der Umsetzung soll nochmals eine Erhebung erfolgen, um zu beobachten, wie sich die Wahrnehmung der Gleichwertigkeits- und Anerkennungskultur an der Schule entwickelt hat.

Meine Erfahrungen bei der Befragung

Paul Scherf, Schüler einer 9. Klasse

Die Befragung der einzelnen Klassen mit den Fragebögen war ein Gang ins Ungewisse. Ich kannte einige Gesichter vom Schulhof, aber ich wusste nicht, wie die SchülerInnen auf mich reagieren würden. Ich bekam die Fragebögen in die Hand gedrückt und die Einweisung, die ich den SchülerInnen geben sollte. Und dann ging es los. Ich kam in die Klasse, es war noch Pause und ein riesiges Chaos. Dann klingelte es, die SchülerInnen standen auf und man begrüßte sich. Der Lehrer stellte mich kurz der Klasse vor und sagte, dass ich heute die Stunde leiten würde. Jetzt stand ich vor ca. 25 SchülerInnen einer siebten Klasse, erzählte ihnen über unser Projekt und darüber, was wir mit ihm erreichen wollen. Überrascht stellte ich fest, dass sie mir gespannt zuhörten. Nachdem ich die SchülerInnen über das Projekt informiert hatte, stellte ich ihnen den Fragebogen vor und erklärte, wie man ihn ausfüllt. Während die Mädchen und Jungen dies taten, war so eine Ruhe in der Klasse, dass man eine Nadel hätte fallen hören können. Vereinzelt kamen Fragen zu bestimmten Begriffen wie z.B. »Gruppe« und deren Definition. Nach etwa zwanzig Minuten waren alle SchülerInnen fertig und ich sammelte die Fragebögen wieder ein. Ich verabschiedete mich von der Klasse und



Paul Scherf bei der Projektpräsentation auf dem Abschlussworkshop in Neustrelitz, August 2008

bedankte mich für ihre Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, den Fragebogen auszufüllen. Zu meiner großen Überraschung fing die Klasse an zu applaudieren. Ich dachte mit voller Zufriedenheit, dass ich diese Aufgabe gut gemeistert habe.

Sabine Scherf, Mutter von Paul

Meine Eindrücke von der Arbeit im Audit-Projekt

Mein Sohn arbeitet seit November 2007 am Audit-Projekt mit. Er kam immer begeistert und voller bunter Ideen und Gedanken von den Seminaren heim. Ich fand das eine tolle Sache und bestärkte ihn darin, weiterzumachen. Irgendwann bekam ich die Einladung, dort auch mal vorbeizuschauen; es wäre nicht schlecht, auch Eltern dabeizuhaben. Etwas unsicher war ich schon dabei, in ein doch schon recht fortgeschrittenes Projekt mit einzusteigen. Mit dem Gedanken, was mich wohl erwarten würde und wie ich mich als Mutter dort einbringen könnte, machte ich mich auf den Weg.
So saß ich dann in einer Runde zusammengewürfelt aus SchülerInnen, einer Lehrkraft, dem Koordinator und mir, und ließ mich auf die Sache ein. Nach einer kurzen Einweisung des Koordinators bekam ich einen Überblick über den Inhalt des Audits. Dann wollten wir die vorformulierten Leitsätze und Kriterien in eine für den Fragebogen verständliche Form bringen. Die anfänglichen großen Fragezeichen in meinem Kopf wichen höchst interessanten Gesprächen und der Auseinandersetzung mit vielen Themen, zum Beispiel der Frage danach, wie sich jede/r Einzelne in einer Gruppe wahr nimmt.
Das Gefühl, in der Gruppe gehört und verstanden zu werden, beflügelte mich und spornte dazu an, weiter mitzuarbeiten. Ich konnte meine Ansichten einbringen, der Kopf rauchte und am Ende des Treffens stand ein Leitsatz, der für alle verständlich ist. Ich bin beeindruckt von der Arbeit, die bisher geleistet wurde, und der Energie, die dahinter steht. Die tolle Zusammenarbeit zwischen SchülerInnen, Lehrerinnen, Eltern und dem Koordinator an ein und der selben Sache war für mich neu und sehr bereichernd.

Bernau

Martin Dexheimer

Bernau Süd ist ein Stadtteil des Brandenburgischen Ortes, in dem viele ALG II-EmpfängerInnen, AussiedlerInnen und BernauerInnen mit Migrationshintergrund wohnen. Im Volksmund wird der Stadtteil, der sich durch Plattenbauten und soziale Probleme auszeichnet, auch »Ghetto« genannt. Und gerade hier sollte von September 2007 bis September 2008 das Anerkennungsaudit durchgeführt werden.

Durch viele Gespräche, die wir zum Beispiel mit TeilnehmerInnen des Projektes »Pro Bernau Süd« der Caritas, mit der JugendsozialarbeiterInnen-Runde der Stadt und mit MultiplikatorInnen führten, wurden die Vorstellungen immer konkreter und wir fanden Orte, an denen das Anerkennungsaudit einen Platz finden konnte: das Stadtteilzentrum in Bernau Süd (STZ) und den Jugendtreff Dosto im Stadtzentrum.
Das Stadtteilzentrum Bernau Süd ist ein sozialer Raum für viele Kinder und Jugendliche, insbesondere aus sozial benachteiligten und Familien mit Migrationshintergrund. Der Jugendtreff Dosto ist ein weitestgehend selbstverwalteter Treff von alternativen Jugendlichen, die sich von der Stadt und der Öffentlichkeit negativ wahrgenommen und nicht anerkannt fühlen. Bei den Gesprächen in beiden Einrichtungen fanden sich interessierte TeilnehmerInnen, und auch der Jugendmigrationsdienst wollte aktiv am Anerkennungsaudit mitarbeiten.

Beim Workshop in Berlin und bei regionalen Treffen in Bernau reiften die Vorstellungen und Ideen, wie wir als Bernauer Projektgruppe das Anerkennungsaudit umsetzen können.
Die TeilnehmerInnen aus dem Dosto sahen im Audit einen Prozess, mit dem man in der Stadt mehr Verständnis und Anerkennung für die Projekte der Jugendlichen erreichen und gleichzeitig im Dosto mehr junge Leute für eine aktive und verantwortliche Mitarbeit gewinnen konnte.
Im Stadtteilzentrum Bernau Süd erhoffte man sich von der Durchführung des Audits mehr Verständnis und Toleranz unter den Kindern und Jugendlichen sowie eine Entwicklung von Beteiligungsmöglichkeiten im Zentrum.

Moderation, Gruppendynamik und Konfliktbewältigung waren die selbstgewählten Themen einer regionalen Fortbildung mit ProjektteilnehmerInnen aus Bernau und Schwedt. Die TeilnehmerInnen wollten Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen sammeln und Fähigkeiten erlernen, um den Prozess des Anerkennungsaudits maßgeblich mitgestalten zu können. Der Arbeitsschwerpunkt lag zu Beginn in der Neuformulierung der Leitsätze. Uns war wich-

Die Projektgruppe aus Bernau



tig, dass Leitbilder und Fragestellungen von jeder und jedem verstanden werden können und dass Jugendliche darin ihre Realität wiederfinden.
Die intensive Auseinandersetzung mit den Leitfragen in mehreren Treffen führte jedoch nicht nur zu neu formulierten Fragestellungen, sondern eröffnete eine Diskussion um Anerkennung und Gleichwertigkeit. Auf einmal waren wir mittendrin, redeten über unsere persönlichen Erfahrungen mit Anerkennung, über erfahrene Diskriminierung und Ungleichwertigkeit.

Nach dem zweiten Workshop in Berlin begannen wir mit der konkreten Vorbereitung für eine Auditerhebung, die im April 2008 im Stadtteilzentrum Bernau Süd durchgeführt wurde. Über Einzelgespräche und Informationen versuchten wir Interessierte zu finden. Eine Art Voraudit, eine Umfrage mit einigen Fragen zum STZ fand statt, gedacht als Einstimmung und Sensibilisierung der Jugendlichen für das Audit. Die Jugendlichen beteiligten sich rege an dieser Umfrage.
Während des Audits zeigten sich die Jugendlichen sehr reflektiert und engagiert in der Diskussion. In der Auswertung, bei der Aushandlung einer gemeinsamen Einschätzung, zeigten sich die Jugendlichen durch den Prozess des Audits motiviert – sie wollten mitgestalten und an positiven Veränderungen mitwirken. Sie benannten konkrete Probleme und äußerten viele Ideen und Möglichkeiten, wie man die Einbeziehung und damit die Anerkennung von Jugendlichen im Stadtteilzentrum befördern kann.
Nächste Schritte waren dann Überlegungen, wie etwa mehr Jugendliche in den Prozess einbezogen werden können und welche Wünsche und Vorstellungen real umsetzbar sind. Interessanterweise standen zuerst Aktivitäten im Vordergrund, die etwas mit der Erarbeitung von Regeln und Bestimmungen zu tun hatten. In der Diskussion im Auditverfahren kristallisierte sich sehr deutlich heraus, dass gleiche Regeln sowie klare Rechte und Pflichten für die TeilnehmerInnen sehr wichtig waren, damit die Einzelnen einen Bezug zu Gleichwertigkeit und Anerkennung finden können. Es wurde eine Hausordnung erarbeitet, die nun als erstes sichtbares Ergebnis im STZ aushängt.
In der Diskussion ist zurzeit noch die Etablierung einer offenen Clubversammlung, die als Möglichkeit für Kinder und Jugendliche gedacht ist, regelmäßig im Zentrumsalltag mitreden zu können.

Im Jugendtreff Dosto war durch die ProjektteilnehmerInnen zunächst auch ein Audit geplant. Stattdessen haben sie sich entschieden, Aktivitäten durchzuführen, die die Anerkennung der Jugendlichen und ihrer ehrenamtlichen Arbeit in der Öffentlichkeit fördern sollten. In Planung sind derzeit ein Tag der Offenen Tür sowie ein Stadtgespräch mit VertreterInnen der Stadt und des Dostos.
Vordergründig stand bei beiden Projekten immer die Maßgabe im Mittelpunkt, dass Aktivitäten und Ideen initiiert und unterstützt werden, die ohne Hilfe von Außen weitergehen können und die von den Beteiligten eigenständig umgesetzt werden können. Für einen solchen Prozess ist das Anerkennungsaudit genau das richtige Instrument.



Anne-Kathrin Anders, Betreuerin im Stadtteilzentrum Bernau Süd

Das Audit aus der Sicht einer Jugendarbeiterin

Anne-Kathrin Anders, Betreuerin im Stadtteilzentrum Bernau Süd, 22 Jahre

Als mich ein Kollege fragte, ob ich Interesse an dem Audit und der Weiterbildung hätte, sah ich darin sofort eine Chance, in einen noch intensiveren und vor allem produktiveren Austausch mit den Jugendlichen und Kindern in meinem Jugendclub zu treten. In den angebotenen Workshops wurde sehr schnell deutlich, worum es genau geht und wie man das entstandene Audit mit den sieben Leitbildern nutzen kann.

Um unser Vorhaben in die Tat umzusetzen, trafen wir uns mehrere Male, schulten andere, die ebenfalls Interesse zeigten und überlegten, was alles getan werden muss. Mit vielen neuen Ideen und einigen kleineren Anpassungen an die Gegebenheiten in unserem Jugendclub haben wir es schließlich möglich gemacht, unseren Jugendlichen eine neue Stimme zu verleihen. Wir haben einen Nachmittag in netter Atmosphäre ausgerichtet, um Lust aufs Diskutieren und Verändern zu machen. Nachdem die Jugendlichen ihre Gedanken mit Hilfe der Leitbilder schriftlich festhalten konnten, folgte eine sehr lange und ergiebige Diskussion, aus der sich einige Veränderungen im Sinne der Jugendlichen ergaben: Es stellte sich zum Beispiel heraus, dass sie sich festere Regeln zur Nutzung des Internets wünschen sowie eine offen aushängende Hausordnung. Am meisten hat mich beeindruckt, dass alle einen Clubrat wollten, in dem sie sich mit den SozialarbeiterInnen über Probleme, Projekte und Veränderungswünsche austauschen können. Viele Sachen davon haben wir bereits begonnen umzusetzen, andere brauchen noch Zeit. Sie sind alle auf einer Infotafel in unserem Club festgehalten, damit sie nicht in Vergessenheit geraten. Ich bin sehr froh, dass die Jugendlichen sich an diesem Prozess weiter beteiligen.

Als Fazit möchte ich sagen, dass mir die Arbeit an und mit dem Audit sowie der Prozess seiner Umsetzung viele neue Erkenntnisse gebracht haben. Für mich war es eine sehr schöne Erfahrung, Teil dieses Projektes gewesen zu sein, mich mit so vielen interessanten und unterschiedlichen Menschen austauschen und meinen eigenen Horizont in vielerlei Hinsicht erweitern zu können. Das Audit ist in meinen Augen eine sehr gute und vor allem umsetzbare Möglichkeit, Probleme zu erkennen, zu benennen und anzupacken. Ich habe in ihm ein Werkzeug gefunden, dass mir in meiner weiteren Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eine große Hilfe sein kann.

Leitfaden zum »Anerkennungsaudit«: Ablauf und Kriterienkatalog

Marike Meinz, Sascha Wenzel

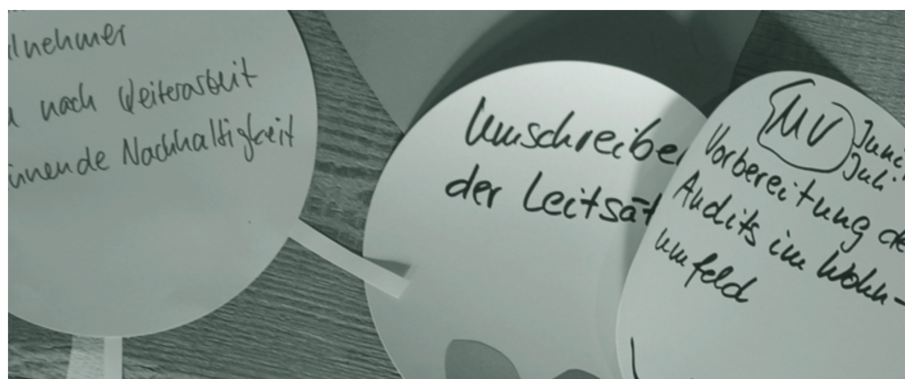
Die wesentlichen Schritte eines Audit-Verfahrens, so wie es hier vorgeschlagen wird, sind:
Schritt (1): Den Ist-Stand erfassen, indem sich die Beteiligten eine begründete gemeinsame Meinung über den Zustand der Anerkennungskultur in ihrer Institution erarbeiten
Schritt (2): Gemeinsame Ziele vereinbaren, indem die Beteiligten Schlussfolgerungen aus dem vorangegangenen Schritt ziehen und mit weiteren Akteuren aushandeln, wie sie die Anerkennungskultur in ihrer Institution verändern wollen
Schritt (3): Maßnahmen umsetzen, indem konkrete Vorhaben in gesetzten Zeiträumen geplant und realisiert werden
Schritt (4): Wirkungen bewerten, indem die (veränderte) Situation nach einer gewissen Zeit erneut an den Leitsätzen und Kriterien gespiegelt wird

Ein Audit-Verfahren folgt dabei einer kreisförmigen Logik, bei der sich nach einem Durchlauf alle Schritte ab dem zweiten Schritt immer wieder wiederholen. Durch dieses Verfahren wird die Reflexion von Erkenntnissen vorauslaufender Schritte gesichert, und es lässt sich über einen längeren Zeitraum ein Entwicklungsprozess zielbewusst verfolgen.
Grundsätzlich sollten an einem Audit-Verfahren möglichst verschiedene Menschen mitwirken, die ein gemeinsames Interesse an der Weiterentwicklung des sie umgebenden sozialen Raums oder einer Einrichtung verbindet: also beispielsweise in einer Schule Lehrerinnen, Lehrer, Eltern, Schülerinnen, Schüler und externe Partner, in einem Stadtteil all die Menschen, die mit Kindern und Jugendlichen (nicht nur professionell) zu tun haben, und natürlich Kinder und Jugendliche selbst.

Schritte (1) und (2)
Der Ausgangspunkt eines Auditverfahrens wurde bereits angesprochen: Das Verfahren benötigt zunächst das Einverständnis einer Gruppe von Menschen, die eine Einrichtung der Kinder- und Jugendbildung oder einen Stadtteil systematisch verändern und sich dabei an Zielen orientieren wollen, die sich auf das Anerkennungserleben von Kindern und Jugendlichen beziehen. Das hier vorgelegte Instrument eignet sich besonders für Gruppen von älteren Kindern ab zwölf Jahren und für Jugendliche.
Diese Gruppe sollte zunächst überlegen, welche weiteren Personen sie für die anstehenden Veränderungsprozesse interessieren möchte – etwa, weil deren Meinungen besonders zählen oder weil sie dafür bekannt sind, aktiv Verantwortung übernehmen zu können.
Diese Menschen werden dann durch die initiierende Gruppe zu einem dreistündigen Workshop eingeladen, um gemeinsam herauszufinden,

- wie sich die Situation mit Blick auf das Thema »Anerkennungskultur« in einer Einrichtung oder einem Stadtteil darstellt,
- womit man entsprechende Einschätzungen belegen kann und
- welchen Veränderungsbedarf es gibt.

Während des Workshops wird danach gefragt, inwieweit die Leitsätze (»Anerkennungsgrundsätze« aus diesem Instrument zum Anerkennungsaudit) für die zu beurteilende Situation zutreffen. Vier bis sechs Kriterien pro Leitsatz erleichtern die Bewertung nach den Kategorien »vollständig«, »teilweise«, »kaum« oder »gar nicht«. Die Einschätzung wird zudem durch praktische Nachweise »belegt« und in Handlungsvorschläge übersetzt. Die Beteiligten des Workshops benutzen dafür einen Kriterienkatalog, der aus den nachfolgend dargestellten Teilen besteht: dem Leitsatz, den Kriterien und den möglichen Nachweisen.[1]



Kriterienkatalog zum Anerkennungsaudit

Leitsatz 1

(+) (?) (–)

Wir haben das Recht, an allen Entscheidungen, die uns betreffen, beteiligt zu sein. Dieses Recht darf nicht entzogen werden.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

1.1. Ihr kennt eure Rechte und sprecht über sie.

Ihr werdet über Entscheidungen, die euch betreffen, verständlich informiert. Ihr habt Zeit, diese Informationen zu verstehen und darauf zu reagieren.

1.3. Ihr könnt eure Meinungen zu diesen Entscheidungen äußern. Eure Meinungen werden berücksichtigt.

1.4. Ihr erfahrt, was aus diesen Entscheidungen folgt.

1.5. Es macht euch Spaß, euch zu beteiligen und mitzuentscheiden.

Mögliche Nachweise

- Es gibt einen festen Rahmen, in dem du über Erfahrungen und Vorschläge sprechen und Verabredungen treffen kannst (z.B. Morgenkreis, Klassenkonferenz, Plenum, Versammlung).
- Es sind Beteiligungsmöglichkeiten vorhanden (z.B. Schülerinnen- und Schülervertretung, Klassen- oder Clubrat).
- In Situationen, in denen du lernst, kannst du deine eigenen Interessen herausfinden und einbringen.
- Es gibt Unterstützungsformen, die du nutzen kannst, wenn du [illegible] Entscheidungen beteiligen möchtest.
- Du hast vor Entscheidungen immer genügend Zeit, um allein und mit anderen gemeinsam darüber nachzudenken.
- Es gibt eine festgelegte Zeit, in der du mit anderen über gemeinsame Probleme oder Vorhaben sprechen kannst (z.B. Klassenstunde, Kerngruppenzeit).
- Es gibt Informationsgelegenheiten (z.B. Schulradio, Zeitung, aktuelle Aushänge).

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
■	■	■	■

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz:
»Anerkennungsgrundsatz«, dessen Geltung für den zu bewertenden Ort oder Zusammenhang untersucht wird

Kriterien:
Stellen sich die einzelnen (beispielhaften) Kriterien in der bewerteten Situation als reale Stärke oder als Wunsch dar?
(selbst überlegen und in der Gruppe diskutieren)

Mögliches Hilfsmittel für die Kriteriendiskussion und spätere Bewertung: Verbindet sich mit jedem einzelnen Kriterium eine Stärke (+), ein Wunsch oder eine Schwäche (–) oder fällt eine Entscheidung dazu besonders schwer (?)?
(entscheiden und kennzeichnen)

Beispiele für mögliche Nachweise:
Worin spiegeln sich die Stärken und Wünsche konkret wider?
(selbst überlegen und in der Gruppe diskutieren)

Bewertung mit Hilfe von vier Kategorien:
Inwieweit trifft die Aussage aus dem Leitsatz für die bewertete Situation insgesamt zu?
(entscheiden und ankreuzen)

Beleg für die Bewertung mit nachweisbaren Fakten:
Wodurch kann diese Entscheidung konkret belegt werden?
(austauschen, sammeln, entscheiden, eintragen)

Vorschläge zur positiven Veränderung der Situation:
Was sollte sich verändern, damit sich die Situation insgesamt verbessert? Eventuell: Was kann man dafür tun?

Die Beteiligten des Workshops bearbeiten nach einer etwa halbstündigen Einführung in das Thema »Anerkennung« (siehe entsprechende Texte in dieser Broschüre) zunächst den Kriterienkatalog alleine und treffen sich anschließend zur gemeinsamen Analyse. Das heißt, die Teilnehmenden ziehen sich mit eigenen Exemplaren des Kriterienkatalogs zurück. Sie schätzen ein, wie tief die »Anerkennungsgrundsätze« ihrer Meinung nach in der betrachteten Einrichtung oder dem Stadtteil verankert sind und füllen den Katalog aus. Vorab muss darauf hingewiesen werden, dass es um die Bewertung des jeweiligen Leitsatzes insgesamt geht – die Kriterien und erst recht die »Hilfsmittel zur Kriteriendiskussion« (siehe Seite vorher) bieten nur »Gedankenstützen«. Diese Einzelreflexion dauert etwa 30 Minuten.
»Gemeinsame Analyse« bedeutet, dass sich nach der Einzelreflexion alle Teilnehmenden für die zweistündige Gruppenreflexion zusammensetzen. Leitsatz für Leitsatz wird durch einen Gesprächsleiter oder eine Gesprächsleiterin aufgerufen und in der Diskussion miteinander jeweils gemeinsam untersucht (Inwieweit bilden Leitsatz und Kriterien unsere Situation ab? Woran können wir das festmachen? Was müssen wir verändern, damit sich die Situation im Sinne des Leitsatzes verbessert?). Die Ergebnisse werden während der Gruppenreflexion in einem gemeinsamen Kriterienkatalog protokolliert. Eine sachkundige Moderation durch eine außenstehende Person ist zu empfehlen.
Nach dem Workshop werden zuletzt die Ergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit in der Bildungseinrichtung oder dem Stadtteil zur Kenntnis gegeben (Wie stellt sich die Situation dar? Wodurch können wir sie verbessern?). Möglichst viele der Akteure sollten danach aushandeln, welche der vorgeschlagenen Handlungsfelder in einem zu definierenden Zeitraum (etwa ein Jahr bis maximal drei Jahre) realistischerweise angegangen werden können.

Schritt (3)
Die (Steuer-)Gruppe, die das Audit initiiert hat, trifft sich drei Wochen nach dem Workshop und trägt die Vorstellungen über mögliche Ziele und Maßnahmen zusammen, die in der Zwischenzeit (siehe oben unter »zuletzt«) entwickelt wurden. Sie stimmt diese Ziele und Maßnahmen ab, sucht sich dafür eventuell eine externe Beratung, die dabei hilft, SMART-Ziele (spezifisch, messbar, anspruchsvoll und akzeptabel, realisierbar, terminiert) zu formulieren. Sie sorgt auch dafür, dass diese Ziele und Maßnahmen unter Beteiligung einer möglichst großen Öffentlichkeit in der Einrichtung oder dem Stadtteil verabredet und festgehalten werden. Ein angemessenes Instrument dafür sind Zielvereinbarungen und Kontrakte.
Die (Steuer-)Gruppe begleitet den sich daran anschließenden längeren Entwicklungsprozess, indem sie darauf achtet, dass die vereinbarten Ziele handlungsleitend bleiben. Sie sorgt weiterhin für Öffentlichkeit und regt größere Treffen dann an, wenn Veränderungen eine andere Richtung nehmen oder Zustimmungen erneut eingeholt werden müssen. Die Dauer dieses Prozesses insgesamt muss vorab bestimmt und vereinbart werden. Sie hängt von den realen Entwicklungsnotwendigkeiten und -gelegenheiten ab, sollte aber den Zeitraum von einem Jahr nicht unter- und den von drei Jahren nicht überschreiten.

Schritt (4)
Der Selbstbewertungsworkshop zum Ende des oben beschriebenen längeren Entwicklungsprozesses wird in gleicher Weise und unter Nutzung desselben Kriterienkatalogs wiederholt. Im Grunde beginnt mit diesem Schritt eine weitere Runde des Audit-Verfahrens: Dabei geht es darum, die Qualität der erfolgten Absicherung des Anerkennungserlebens von Kindern und Jugendlichen zu bewerten sowie einzuschätzen, wie sich die Bildungseinrichtung oder der Stadtteil darüber hinaus weiterentwickeln sollte.

Anmerkung

(1) An der Entwicklung des Kriterienkatalogs waren u.a. beteiligt: Anne Anders, Anette Becker, Katrin Beul, Ulrike Brauer, Anette Falk, Denise Flügger, Karen Franke, Nicole Gerlach, Mense Godula, Reinhard Großpietsch, Martin Dexheimer, Ogüz Düzenli, Mona Ertel, Michael Hammerbacher, Wolfgang Höfert, Julia Höhncke, Paul Kaufhold, Barbara Kirchner, Ines Klische, Steffi Kühn, Madlen Leetz, Christoph Mühl, Kadir Mutlu, Marvin Ostermann, Barbara Papst, Nadine Pfennig, Harald Podzuweit, Sarah Radke, Harry Schapira, Paul Scherf, Max Schlotthauer, Kerstin Sischka, Marion Träger, Marek Voigt, Nora Zekorn



ProjektteilnehmerInnen beim Abschlussworkshop in Neustrelitz, August 2008

Leitsatz 1

(+) (?) (–)

Wir haben das Recht, an allen Entscheidungen, die uns betreffen, beteiligt zu sein. Dieses Recht darf nicht entzogen werden.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

1.1. Ihr kennt eure Rechte und sprecht über sie.

1.2. Ihr werdet über Entscheidungen, die euch betreffen, verständlich informiert. Ihr habt Zeit, diese Informationen zu verstehen und darauf zu reagieren.

1.3. Ihr könnt eure Meinungen zu diesen Entscheidungen äußern. Eure Meinungen werden berücksichtigt.

1.4. Ihr erfahrt, was aus diesen Entscheidungen folgt.

1.5. Es macht euch Spaß, euch zu beteiligen und mitzuentscheiden.

Mögliche Nachweise

- Es gibt einen festen Rahmen, in dem du über Erfahrungen und Vorschläge sprechen und Verabredungen treffen kannst (z.B. Morgenkreis, Klassenkonferenz, Plenum, Versammlung).
- Es sind Beteiligungsmöglichkeiten vorhanden (z.B. Schülerinnen- und Schülervertretung, Klassen- oder Clubrat).
- In Situationen, in denen du lernst, kannst du deine eigenen Interessen herausfinden und einbringen.
- Es gibt Unterstützungsformen, die du nutzen kannst, wenn du dich an Entscheidungen beteiligen möchtest.
- Du hast vor Entscheidungen immer genügend Zeit, um allein und mit anderen gemeinsam darüber nachzudenken.
- Es gibt eine festgelegte Zeit, in der du mit anderen über gemeinsame Probleme oder Vorhaben sprechen kannst (z.B. Klassenstunde, Kerngruppenzeit).
- Es gibt Informationsgelegenheiten (z.B. Schulradio, Zeitung, aktuelle Aushänge).

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz 2

(+) (?) (–)

Wir werden darin unterstützt, selbständig und verantwortlich zu lernen. Unsere Ideen werden anerkannt, unsere Stärken gefördert.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

2.1. Eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen sprechen regelmäßig mit euch über eure Interessen und Stärken.

2.2. Eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen unterstützen euch und beachten dabei, dass ihr auf verschiedene Weise denkt, lernt und versteht.

2.3. In Lernvorhaben spielen Probleme aus eurem Lebensumfeld eine wichtige Rolle.

2.4. Wenn eure Leistungen bewertet werden, bestärkt euch dies darin, euch weiterzuentwickeln.

2.5. Ihr merkt, dass eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen miteinander zusammenarbeiten.

Mögliche Nachweise

- Die Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen kennen dich und deine Lebenssituation, wenn du zu ihnen in die Einrichtung wechselst (z.B. von Kita zu Schule, von Grundschule zu Oberschule). Sie wissen voneinander, wie in den anderen Einrichtungen gelernt wird.
- In deiner Einrichtung gibt es Thementage oder Projektwochen, in denen unterschiedliche Themen im Mittelpunkt stehen, die dich selbst und andere Kinder und Jugendliche betreffen (z.B. Herkunft, Neigung).
- Du lernst an verschiedenen miteinander verbunden Orten innerhalb und außerhalb der Schule.
- Schulen und Jugendzentren arbeiten zusammen.
- Du wirst bei Bewertungen beteiligt (z.B. schulische Bewertung).
- Du und deine Eltern erhalten immer wieder verständliche und nützliche Informationen über deine Fortschritte.
- Deine besonderen Neigungen und Leistungen werden in deine schulischen Bewertungen mit einbezogen.

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
■	■	■	■

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

KOPIERVORLAGE

(+) (?) (–)

Wir haben das Recht auf Freude am Leben.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

3.1. Ihr habt Gelegenheiten dazu, euch zu entspannen und zu genießen.

3.2. Ihr merkt, dass es anderen wichtig ist, dass ihr ein gutes Lebensgefühl und ein positives Verhältnis zu eurem Körper entwickelt und dass ihr gesund lebt.

3.3. Ihr werdet dazu ermutigt, euch untereinander über eure Zukunftsaussichten auszutauschen.

3.4. Wenn ihr darüber sprecht, was ihr denkt, fühlt oder glaubt, erlebt ihr, dass die Situationen, in denen ihr das tut, sicher sind.

3.5 Ihr erlebt, dass andere sich über eure Erfolge freuen.

Mögliche Nachweise

- Du kannst an vielfältigen und kostenfreien Angeboten in deiner Einrichtung und ihrem Umfeld teilnehmen.
- Du hast vielfältige Möglichkeiten und ausreichend Zeit zum Spielen.
- Du kannst an verschiedenen, für alle zugänglichen Angeboten von Kunst, Kultur und Sport teilnehmen.
- In deiner Einrichtung gibt es von Kindern und Jugendlichen selbstgeleitete Aktivitäten und Räume, die für alle offen sind.
- In deiner Einrichtung gibt es z.B. eine Cafeteria, eine selbstgeleitete Cafeteria von Kindern und Jugendlichen oder einen eigenen Club sowie eine Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen aus Kunst, Sport, Medien und Kultur.
- In deiner Einrichtung gibt es Kunst- und Sportprojekte, an denen alle beteiligt sind oder sein können.
- Beim Sport (z.B. Sportunterricht) gibt es andere Bewertungsformen. Es wird Rücksicht auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten von Kindern und Jugendlichen genommen.

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz 4

(+) (?) (–)

Wir werden als Menschen mit unverwechselbaren Eigenschaften respektiert. Wir weisen Absichten und Handlungen zurück, die andere abwerten.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

4.1. Es gibt ausgehandelte Regeln, die demokratischen Werten entsprechen.

4.2. Ihr seid willkommen und werdet nicht herabgesetzt – egal, woher ihr kommt, wie ihr ausseht, was euch ausmacht, was ihr denkt und leistet.

4.3. Ihr erlebt, dass es als eine besondere Chance betrachtet wird, wenn Menschen mit verschiedenen Eigenschaften miteinander zusammenarbeiten und -leben.

4.4. Ihr macht die Erfahrung, dass es nicht hingenommen und dass darauf reagiert wird, wenn jemand herabgesetzt wird.

4.5. Ihr erhaltet Gelegenheiten dazu, euch eure eigenen Vorurteile bewusst zu machen und über sie zu sprechen.

Mögliche Nachweise

- In deiner Einrichtung gibt es z.B. eine Schulverfassung, eine Clubordnung oder eine Hausordnung.
- In deiner Einrichtung gibt es Regeln des miteinander Umgehens und Sprechens.
- Du und alle anderen Kinder und Jugendlichen werden in deiner Einrichtung begrüßt (z.B. in der Schule zu Beginn der Schulzeit, des Schuljahres, der Schulwoche).
- Du und alle anderen Kinder und Jugendlichen und alle Pädagog/-innen und Sozialarbeiter/-innen grüßen Besucher/-innen und Partner deiner Einrichtung.
- In deiner Einrichtung gibt es Verabredungen über den Umgang und die Sprache miteinander in Pausen und Räumen, die auch außerhalb des Unterrichts oder von Betreuung genutzt werden (z.B. Schulclubs).
- Deutsch wird als eine Sprache gefördert, in der sich alle verständigen können.
- Die Herkunftssprachen und Herkunftskulturen aller Kinder und Jugendlichen werden gefördert und wertgeschätzt.
- In deiner Einrichtung gibt es ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren zur Lösung von Konflikten.

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz 5

(+) (?) (–)

Wir handeln in Gruppen selbstbestimmt und haben Verbindungen zu anderen Gruppen. Wir werten uns nicht auf, indem wir andere abwerten.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

5.1. Ihr erlebt, dass euer Ansehen nicht davon abhängt, zu welcher Gruppe ihr gehört.

5.2. Ihr macht die Erfahrung, dass niemand ausgeschlossen wird, wenn sie oder er Mitglied einer bestimmten Gruppe sein möchte.

5.3. Ihr habt viele Gelegenheiten dazu, Kontakte zu knüpfen und neue Beziehungen aufzubauen.

5.4. Ihr unterstützt euch gegenseitig und setzt euch füreinander ein.

5.5. Ihr lernt es, wie ihr mit Konflikten umgehen und sie lösen könnt.

Mögliche Nachweise

- Projekte, Projekttage, Veranstaltungen, Lehreinheiten u.ä. fördern deine sozialen Fähigkeiten (Einfühlungsvermögen, Standpunktwechsel, Kritikfähigkeit, Mut und Zivilcourage).
- In deiner Einrichtung gibt es z.B. Streitschlichter/-innen und Mediator/-innen.
- Es werden z.B. Klassen- oder Jugendfahrten angeboten oder Projekte außerhalb des normalen Tagesablaufs.

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz 6

(+) (?) (–)

Unsere unterschiedlichen Möglichkeiten und Besonderheiten werden berücksichtigt. Sie führen nicht dazu, dass wir ausgeschlossen werden.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

6.1. Ihr merkt, dass ihr in eurer Entwicklung unterstützt werdet – egal, woher ihr kommt, wie ihr ausseht, was euch ausmacht, was ihr denkt und leistet.

6.2. Es gibt feste Vorhaben, die den Zusammenhalt zwischen euch fördern.

6.3. Ihr könnt an allen Angeboten für eure Gruppe oder Klasse teilnehmen.

6.4. Ihr erhaltet Zugang zu verschiedenen Materialien und Medien (Computer, TV, Filme).

6.5. Wenn ihr euch zu euren Zukunftsaussichten oder zu eurer persönlichen Situation beraten lassen wollt, wisst ihr, an wen ihr euch wenden könnt. Gleiches gilt für eure Eltern.

Mögliche Nachweise

- Es gibt in deiner Einrichtung eine gut gefüllte und von einer oder mehreren Personen begleitete Bibliothek mit ganztägigen Öffnungszeiten.
- Die Lern- und Förderangebote und Projekte sind so gestaltet, dass du und alle anderen Kinder und Jugendlichen daran teilnehmen können, auch wenn die Familie wenig Geld zur Verfügung hat.
- Du und alle anderen Kinder und Jugendlichen können grundsätzlich an allen Aktivitäten teilnehmen (z.B. Exkursionen, Wandertage, Klassenfahrten, Feste).
- Du und deine Eltern können die verschiedenen Materialien und die neuen Medien (Computer, TV, Filme) nutzen (in der Schule auch am Nachmittag).
- Es gibt in deiner Einrichtung ein Beratungsangebot zu allen sozialen Fragen (z.B. Beratung zu Bildungswegen, BAföG, Arbeitslosengeld 2, Familienberatung).
- In deiner Einrichtung können auch Kinder und Jugendliche, deren Familien wenig Geld besitzen, an einem gemeinsamen Essen teilnehmen (z.B. Frühstück in der Grundschule, Mittagessen im Jugendclub).

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Leitsatz 7

(+) (?) (–)

Wir haben Anspruch auf Schutz vor Missbrauch und Gewalt. Wir handeln gemeinsam gegen Gewalt.

Kriterien (»Das heißt beispielsweise:…«)

7.1. Eure Privatsphären werden geachtet.

7.2. Ihr sprecht miteinander darüber, wie ihr euch und andere vor Missbrauch und Gewalt schützen könnt.

7.3. Ihr lernt es, euch in Krisen- und Gewaltsituationen richtig zu verhalten.

7.4. Ihr macht die Erfahrung, dass eure Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialarbeiter/-innen euch unterstützen, wenn ihr ihre Hilfe braucht.

7.5. Ihr werdet darüber informiert, was Drogen sind und welche Auswirkungen sie haben können.

Mögliche Nachweise

- Deine Lehrer/-innen, Erzieher/-innen oder Sozialarbeiter/-innen fragen, bevor sie die Briefe von Kindern und Jugendlichen lesen oder in ihre Taschen und Rucksäcke sehen.
- Es gibt einen Raum nur für Kinder und Jugendliche. Die Lehrer/-innen, Erzieher/-innen oder Sozialarbeiter/-innen betreten den Raum erst, wenn die Kinder und Jugendlichen es ihnen erlauben.
- Regelmäßig finden zum Beispiel Projekte, Vorträge oder Diskussionsrunden zum Thema Gewalt, Missbrauch, Drogen statt.
- Kinder und Jugendliche können Anti-Gewalt-Trainings oder Zivilcourage-Trainings besuchen.
- Du kannst innerhalb und außerhalb von Sprechzeiten mit deinen Lehrer/-innen, Erzieher/-innen oder Sozialarbeiter/-innen sprechen. Du weißt, wo du sie finden kannst und sprichst gern mit ihnen.
- Es gibt eine jederzeit freizugängliche Telefon-, Adress- und Linkliste, auf der du nachsehen kannst, wohin du dich in Krisensituationen noch wenden und wo du Unterstützung bekommen kannst.

Wie weit trifft diese Aussage (siehe »Leitsatz«) gegenwärtig für den Ort zu, den du mit dem Audit betrachtest?

vollständig	teilweise	kaum	gar nicht
			

Welche Fakten liegen dieser Einschätzung zugrunde? (siehe u.a. »Nachweise«)

Wo besteht ein Veränderungsbedarf?

Literatur- und Materialienliste

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Anhut, Reimund: Die Konflikttheorie der Desintergrationstheorie. In: Bonacker, Thorsten (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung, Opladen: Westdeutscher Verlag 2002, S- 381-401

Edelstein, Wolfgang: Soziale Kompetenzen und demokratische Schule. In: Projektgruppe bei der RAA Berlin für das Berliner Vorhaben im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben« (Hrsg.): Herausforderung Demokratie. Drei Tagungen des Berliner Vorhabens im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben«, RAA Berlin 2006, S. 82-89

Edelstein, Wolfgang: Was ist Demokratiepädagogik? In: de Haan, Gerhard/Edelstein, Wolfgang/Eikel, Angelika (Hrsg.): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik. Band 1, Weinheim und Basel: Beltz 2007, S. 3-5

Eikel, Angelika/Wenzel, Sascha: Das DemokratieAudit. Praxishilfen und Durchführung. In: de Haan, Gerhard/Edelstein, Wolfgang/Eikel, Angelika (Hrsg.): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik, Weinheim und Basel: Beltz 2007, Band 7

de Haan, Gerhard/Edelstein, Wolfgang/Eikel, Angelika (Hrsg.): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik. Band 1 bis 7, Weinheim und Basel: Beltz 2007

Deutschkunde – Karikaturen gegen rechte Gewalt. Düsseldorf: fiftyfifty 2001

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 1-5, Frankfurt/Main: Suhrkamp 2002-2007

Heitmeyer, Wilhelm: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und empirische Ergebnisse aus 2002, 2003 und 2004. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 3, Frankfurt/Main: Suhrkamp 2003

Honneth, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt/Main: Suhrkamp 1992

Kühnel, Steffen M./Schmidt, Peter: Orientierungslosigkeit. Ungünstige Effekte für schwache Gruppen. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 1, Frankfurt/Main: Suhrkamp 2001, S. 83-95

Lusebrink, Berit/Wenzel, Sascha/Zick, Andreas u.a.: Das Gleichwertigkeitsaudit. In: Reflektieren. Erkennen. Verändern. Was tun gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2006, S. 18-36

OECD (Hrsg.): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung, Paris 2005

Projektgruppe bei der RAA Berlin für das Berliner Vorhaben im BLK-Programm »Demokratie lernen und leben« (Hrsg.): Standpunkte 2006 – Demokratiepädagogik in der Schule. Politik begreifen, in der Demokratie handeln, RAA Berlin 2006, S. 37-52

Pettigrew, Thomas F./Christ, Oliver/Meertens, Roel W./Wagner, Ulrich/van Dick, Rolf/Zick, Andreas: Relative deprivation and intergroup prejudice. Journal of Social Issues, Special issue on Prejudice and Discrimination in Europe, 64/ 2008, 385-401

Ponterotto, Joseph G./Pedersen, Paul B.: Preventing prejudice. A guide for counselors and educators. London: Sage 1993

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Schulinspektion im Schuljahr 2005/2006, Berlin 2007

Wagner, Ulrich/Christ, Oliver/Kühnel, Steffen M.: Diskriminierendes Verhalten. Es beginnt bei Abwertungen. In: Deutsche Zustände. Folge 1, Frankfurt/Main: Suhrkamp 2001, S. 110-122

Wenzel, Sascha: Demokratie lernen und leben. In: Molthagen, Dietmar/Klärner, Andreas/Korgel, Lorenz/Pauli, Bettina/Ziegenhagen, Martin (Hrsg.): Gegen Rechtsextremismus. Handeln für Demokratie. Lern- und Arbeitsbuch, Bonn: Dietz 2008, S. 191-205

Zick, Andreas: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit aus Sicht der Wissenschaft. In: Reflektieren. Erkennen. Verändern. Was tun gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin 2006, S. 6-8

Zick, Andreas/Küpper, Beate: Soziale Dominanz. In: Bierhoff, Hans Werner/Frey, Dieter (Hrsg.): Handbuch Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie. Göttingen: Hogrefe 2006, S. 71-76

Zick, Andreas/Küpper, Beate: Politische Mitte. Normal feindselig. In Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 4, Frankfurt a. Main: Suhrkamp 2006, S. 115-134

Zick, Andreas/Wolf, Carina/Küpper, Beate/Davidov, Eldad/Schmidt, Peter/Heitmeyer, Wilhelm: The syndrome of group-focused enmity: Theory and test. Special Issue on Prejudice and Disrimination in Europe, Journal of Social Issues, 64/2008, S. 363-383

Diskriminierung allgemein

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Vorurteile – Stereotype – Feindbilder, Informationen zur politischen Bildung, Heft 271, Bonn 2001

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun: Verständigung in finsteren Zeiten, Köln: PapyRossa 2003

Schwerr, Albert/Hormel, Ulrike: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag 2004

Rommelspacher, Birgit: Dominanzkultur, Berlin: Orlanda 1995

Pädagogische Programme

Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Praxishandbuch für die politische Bildung, hrsg. von Susanne Ulrich, mit CD-Rom, Gütersloh: Bertelsmann 2005

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, hrsg. vom DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., Methodenmappe mit CD-Rom, Erfurt 2003; im Internet: http://baustein.dgb-bwt.de

Woher kommt Judenhass? Was kann man dagegen tun? Ein Bildungsprogramm, hrsg. vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V./Tacheles Reden! e.V., mit CD-Rom, Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr 2007

Eine Welt der Vielfalt. Ein Trainingsprogramm des A WORLD OF DIFFERENCE-Institute der Anti-Defamation-League, New York, in der Adaption für den Schulunterricht. Praxishandbuch für Lehrerinnen und Lehrer, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung/Forschungsgruppe Jugend und Europa, mit CD-Rom, Gütersloh: Bertelsmann 2004

Kompass. Ein Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Lehr- und Methodenwerk zur Menschenrechtsbildung, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung/Deutsches Institut für Menschenrechte/Europarat; im Internet: www.coe.int/compass

Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta, hrsg. von Susanne Ulrich/Thomas R. Henschel/Eva Oswald, Praxishandbuch für die politische Bildung auf der Grundlage des Werks »Miteinander« von Uki Maroshek-Klarmann, Adam Institut, Jerusalem, Gütersloh: Bertelsmann 2005; im Internet: www.cap-lmu.de/akademie/download/2001_Miteinander.pdf

www.bpb.de
Internetportal der Bundeszentrale für politische Bildung mit einem reichhaltigen Angebot an Informationen, Publikationen und weiterführenden Links zu politischen, gesellschaftliche und kulturelle Themen

www.hagalil.com
Informationsquellen unter anderem zu den Themen Antisemitismus und Rechtsextremismus; zum umfangreichen Angebot des Onlinedienstes gehören aktuelle Nachrichten, Hintergrundberichte, Bildungsmaterialien und weiterführende Links

www.mut-gegen-rechte-gewalt.de
Die Internetplattform der Aktion »Mut gegen rechte Gewalt« des Magazins stern und der Amadeu Antonio Stiftung bietet aktuelle Informationen zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, berichtet über Menschen und Projekte, die sich für Gleichwertigkeit und Menschenrechte engagieren und berät Leserinnen und Leser.

www.projekte-gegen-antisemitismus.de
Die Projektseite der Amadeu Antonio Stiftung liefert Informationen zu aktuellen und historischen Aspekten des Antisemitismus und stellt Initiativen und Projekte vor, die sich gegen Antisemitismus engagieren.

www.uni-bielefeld.de/ikg
Internetseite des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung

www.uni.-bielefeld.de/ikg/projekt_gmf-survey.htm
Überblick über das GMF-Projekt

www.uni-marburg.de/menschenfeindlichkeit
Die Internetseite des DFG-Graduiertenkollegs »Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit« der Philips-Universität Marburg und der Universität Bielefeld informiert über aktuelle Forschungsprojekte zum Thema.

www.living-equality.org
Die Internetseite des Projektverbundes »Living Equality – Gleichwertigkeit leben.«

Autorinnen und Autoren

Ibraimo Alberto ist ehrenamtlicher Integrationsbeauftragter der Stadt Schwedt/Oder. Er wurde in Mosambik geboren, lebt seit 1981 in Deutschland und besitzt seit 1990 die deutsche Staatsbürgerschaft.

Martin Dexheimer ist freiberuflicher Familien- und Einzelfallhelfer. Er koordiniert das Projekt »Gleichwertigkeit erleben« der Bürgerstiftung Barnim Uckermark in Bernau.

Karen Franke ist Psychologin und promoviert an der Universität Osnabrück. Sie ist Mitglied der Entwicklungsgruppe und Patin der Projektgruppe Bernau.

Anetta Kahane ist Vorsitzende des Vorstands der Amadeu Antonio Stiftung.

Barbara Kirchner ist Lehrerin in Berlin-Reinickendorf. Sie ist Mitglied der Audit-Entwicklungsgruppe und Patin der Projektgruppe Waren.

Steffi Kühn, Projektkoordinatorin in Waren, ist Mitarbeiterin der RAA Mecklenburg-Vorpommern.

Marike Meinz studiert Sozialpädagogik und ist Mitarbeiterin der RAA Berlin. Sie hat das Anerkennungsaudit mit- und weiterentwickelt.

Harald Podzuweit, Diplompolitologe, ist regionaler Referent bei der RAA Brandenburg und Projektkoordinator in Schwedt.

Sascha Wenzel ist Lehrer und arbeitet in der RAA Berlin. Er war an der Entwicklung verschiedener Auditverfahren beteiligt.

Andreas Zick ist Professor für Sozialisation und Konfliktforschung an der Universität Bielefeld. Zusammen mit Dr. Beate Küppers hat er das »Living Equality«-Netzwerk wissenschaftlich begleitet.

Das Engagement der Amadeu Antonio Stiftung

Seit ihrer Gründung 1998 ist es das Ziel der Amadeu Antonio Stiftung, eine demokratische Zivilgesellschaft zu stärken, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wendet. Hierfür unterstützt sie lokale Initiativen und Projekte in den Bereichen Jugend und Schule, Opferschutz und Opferhilfe, alternative Jugendkultur und kommunale Netzwerke. Wichtigste Aufgabe der Stiftung ist es, die Projekte über eine finanzielle Unterstützung hinaus zu ermutigen, ihre Eigeninitiative vor Ort zu stärken und sie zu vernetzen. Der Namensgeber der Stiftung, Amadeu Antonio Kiowa, wurde 1990 von rechtsextremen Jugendlichen zu Tode geprügelt, weil er eine schwarze Hautfarbe hatte. Er war eines der ersten Todesopfer rassistischer Gewalt nach dem Fall der Mauer.
Die Amadeu Antonio Stiftung wird von der Freudenberg Stiftung unterstützt und arbeitet eng mit ihr zusammen. Das Nachrichten-Magazin stern trägt seit langem zur Arbeit der Amadeu Antonio Stiftung bei, besonders im Rahmen der stern-Aktion »Mut gegen rechte Gewalt«.

Weitere Informationen können unter der folgenden Adresse erfragt werden:

Amadeu Antonio Stiftung
Linienstraße 139
10115 Berlin
Telefon 030.240 886 10
Fax 030.240 886 22

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung (Sebastian Brux, Holger Kulick, Berit Lusebrink, Abisara Machold, Andrés Nader, Heike Radvan, Timo Reinfrank, Jan Schwab, Nihal Yildiran) sind per Mail zu erreichen unter:
vorname.nachname@amadeu-antonio-stiftung.de

Bankverbindung der Amadeu Antonio Stiftung:
Deutsche Bank Bensheim, BLZ 509 700 04, Konto-Nr. 030331300

Internationale Bankverbindung:
Deutsche Bank Bensheim, Account number 030331300
BIC: DEUTDEFF 509, IBAN: DE 9150970004

Oder spenden Sie online:
www.amadeu-antonio-stiftung.de